

SKRIPSI

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DI KABUPATEN BENGKALIS

Diajukan untuk melengkapi tugas – tugas dan memenuhi syarat – syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Sosial Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



DISUSUN OLEH :
BURHANUDIN
NIM : 105 7600 2208

**PROGRAM S1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DI KABUPATEN BENGKALIS

OLEH : BURHANUDDIN

NIM. 10576002208

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis. Dengan adanya ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugas disebabkan oleh seorang pegawai negeri sipil tidak termotivasi dalam bekerja, sehingga tututan kebutuhan kehidupan keluarga memberikan dampak tidak optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini menunjukan bahwa pegawai bekerja pada tingkat kesanggupan 80 sampai 90 persen dari kesanggupan masing-masing karena mendapatkan motivasi yang tinggi. Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis, beberapa fenomena menunjukan masih rendahnya motivasi pegawai yang diakibatkan produktifitas kerja yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis. Sehingga penulis mengambil sample sebanyak 25 orang dengan teknik menggunakan rumus slowvin. Instrumen pertama dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisiner, analisis yang digunakan adalah analisis diskriptif kualitatif agar dapat menguji pengaruh motivasi kerja sebagai variabel bebas yaitu X terhadap produktifitas kerja sebagai variabel terikat yaitu Y. Hipotesis penulis ajukan adalah diduga bahwa motivasi yang diberikan belum memberikan perubahan yang signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut : Motivasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis dalam pemberian motivasi kepada pegawainya dapat dikatagorikan kurang baik. hal ini dapat dilihat dari kurangnya usaha Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis dalam memotivasi pegawai sehingga produktifitas kerja pegawai kurang baik, dinilai dari kurangnya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pegawai. Peningkatan sumber daya manusia (SDM) masih lemah dalam mewujudkan visi dan misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK | iv |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Perrumusan Masalah | 12 |
| 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 12 |
| 1.4. Sistematika Penulisan | 13 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | |
| 2.1. Pengertian Motivasi | 15 |
| 2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 17 |
| 2.3. Tinjauan Motivasi Kerja | 18 |
| 2.4. Produktifitas Kerja | 23 |
| 2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja | 26 |
| 2.6. Pengukuran Produktifitas Kerja | 27 |
| 2.7. Tinjauan Produktifitas Kerja | 28 |
| 2.8. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja | 30 |
| 2.9. Kerangka Pemikiran | 31 |
| 2.10. Hipotesis | 33 |
| 2.11. Konsep Operasional | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Jenis Penelitian | 35 |
| 3.2. Sumber Data..... | 35 |
| 3.3. Lokasi Penelitian | 35 |
| 3.4. Populasi dan Sampel | 36 |

| | |
|------------------------------------|----|
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| 3.6. Alat Analisa Data | 39 |

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 4.1. Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis | 40 |
| 4.2. Sejarah Singkat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis | 41 |
| 4.3. Struktur Organisasi | 42 |
| 4.4. Uraian Tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis | 43 |

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 5.1. Identitas Responden | 49 |
| 5.2. Distribusi Data Penelitian Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis | 52 |

BAB VI PENUTUP

| | |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 110 |
| B. Saran | 112 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1. | : Jabatan Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis..... | 7 |
| Table 2. | : Tingkat Pendidikan Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis..... | 8 |
| Tabel 3. | : Jadwal Masuk Kerja, Istirahat dan pulang pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis Th. 2008 | 9 |
| Tabel 4. | : Absensi Keterangan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis, Januari-Desember 2008 | 10 |
| Tabel 5. | : Frekuensi Keterlambatan Masuk Kerja Pegawai dan Staf Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis..... | 11 |
| Tabel 6. | : Jabatan Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis..... | 36 |
| Tabel 5.1. | : Distribusi Responden Menurut Jabatan Fungsional | 49 |
| Tabel 5.2. | : Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja..... | 50 |
| Tabel 5.3 | : Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan | 51 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar IV.1 : Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis | 43 |
|--|----|

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan dinas yang bekerja dibawah pengawasan Pemerintah Kabupaten Bengkalis yang bertujuan membantu pemerintah dalam mengambil kebijakan untuk membangun perindustrian dan perdagangan di Kabupaten Bengkalis. Dalam hal ini masyarakat dapat menilai, bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan adalah suatu organisasi yang bekerjasama dengan pemerintah Kabupaten Bengkalis. Sehingga masyarakat itu mengetahui penghasilan Pegawai negeri itu dapat memenuhi kebutuhan bahkan lebih dari keperluan kehidupan sehari-hari, sehingga para masyarakat menggunakan kesempatan apabila pemerintah membuka lowongan pekerjaan di dinas tersebut dengan antusias mereka mengikuti dan berupaya untuk dapat masuk menjadi seorang Pegawai sebagaimana mestinya.

Problematika ini muncul setelah seorang masyarakat diterima menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil, mereka dituntut harus disiplin dalam menjalankan tugas, profesional, tuntutan pengabdian dan tuntutan pelayanan kepada masyarakat akan menjadi suatu kewajiban. Hal ini ditinjau dari sisi pemenuhan kebutuhan sehari-hari sebelum diterima menjadi seorang Pegawai, mereka serba kekurangan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Setelah diterima mereka bekerja dengan keras agar mereka tidak bisa dipandang remeh dalam melaksanakan tugas. Meskipun ditinjau dari segi

pendidikannya masih rendah, tetapi mereka berusaha bekerja lebih baik dan mampu melakukan apa-apa yang sudah menjadi tuntutan seorang pegawai negeri.

Dalam hal ini dapat ditinjau dari pekerjaan yang mereka lakukan, bahwasanya para Pegawai juga tidak terlepas dari motivasi dari atasan agar tidak terlepas dari ikatan sebuah organisasi. Seorang atasan harus memberikan motivasi kepada bawahan, agar bawahan tidak bisa melakukan sesuatu pekerjaan menyeleweng dari ketentuan dinas tersebut. Apabila atasan tidak mampu memberikan motivasi kepada bawahan ini akan terjadi pembolosan waktu dalam pekerjaan oleh pegawai dan stafnya. Agar hal ini tidak lagi terjadi maka seorang pegawai harus meningkatkan disiplinnya dan benar-benar memanfaatkan jam kerja, hal ini tidak terlepas dari dorongan atasan kepada bawahan agar motivasi yang diberikan kepada bawahan dapat menimbulkan semangat sekaligus dapat meningkatkan disiplin oleh pegawai dan staf bawahannya. Motivasi merupakan suatu faktor penentu pokok dalam meningkatkan prestasi pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis No. 2 Tahun 2000 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan Investasi Kabupaten Bengkalis mempunyai tugas dan fungsi pokok antara lain merumuskan, melaksanakan dan mengkoordinasikan kebijaksanaan pemerintah daerah dibidang perindustrian dan perdagangan, membantu pembinaan dan pengembangan pengawasan industri dan perdangan, Bahwa bidang pemerintahan yang

wajib dilaksanakan oleh Daerah Kabupaten antara lain urusan pemerintahan dibidang perindustrian dan perdagangan.

Peraturan Daerah ini mengatur tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan, dengan sistematika:

1. Ketentuan umum
2. Pembentukan
3. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi
4. Cabang Dinas
5. Unit Pelaksana Teknis Dinas
6. Kelompok Jabatan Fungsional
7. Tata Kerja
8. Ketentuan Lain-lain
9. Ketentuan Penutup.

Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 12 Tahun 2005 maka Pemerintah Bengkalis menetapkan kedudukan, tugas dan fungsi Disprindag sebagai berikut :

Pasal 2 :

1. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Investasi adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan dalam bidang Perindustrian, Perdagangan dan Investasi yang menjadi urusan rumah tangga Daerah ;

2. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Investasi dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 3 :

Tugas Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Investasi adalah membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan bidangnya

Pasal 4 :

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut pada Pasal 3, Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Investasi mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan Pembinaan kewenangan dibidang Perindustrian, Perdagangan dan Investasi yang ditetapkan Kepala Daerah ;
- b. Penyusunan dan Perumusan Rencana serta pelaksanaan program di bidang Perindustrian, Perdagangan dan Investasi sesuai dengan kewenangan Kabupaten dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku ;
- c. Pembinaan Pendayagunaan Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia untuk kegiatan pengembangan industri pengolahan ;
- d. Pelaksanaan Koordinasi antar instansi dalam mengembangkan dan memberdayakan Investasi Daerah ;
- e. Pelaksanaan Administrasi umum yang meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, peralatan dan perlengkapan ;

f. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).

Implementasi tugas yang dibebankan tersebut sudah selazimnya dibutuhkan suatu sinergi yang kuat antara organisasi dan sumber daya manusia yang berbasis produktivitas kerja. Dalam hal ini pasti dengan adanya dukungan dan motivasi dari kepala dinas dan terutama dari Kepala Daerah Kabupaten Bengkalis. Adanya aparatur Pemerintah yang berkemampuan dalam memiliki syarat sebagai aparatur negara yang berkualitas sebagaimana yang diinginkan oleh Pemerintah Kabupaten Bengkalis dan tidak terlepas dari unsur pembinaan pegawai terutama yang dilakukan atasan untuk mencapai tujuan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis yang menciptakan pegawai dan staf yang baik dan memiliki etos kerja yang tinggi agar tujuan dinas dapat dicapai dengan motivasi yang diberikan dan menciptakan produktifitas kerja yang baik.

Maka organisasi harus mempunyai pegawai yang berkemampuan seperti disiplin kerja, semangat kerja dan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai dapat diselesaikan dengan baik. Motivasi juga dapat menciptakan semangat kerja dan kesadaran akan tugas harus memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi sejalan dengan apa yang diuraikan. Organisasi Pemerintah haruslah memiliki semangat kerja tapi tidak terlepas dari motivasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Bengkalis.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah :

1. Organisasi memberikan motivasi dalam bentuk riward (upah) kepada pegawainya berdasarkan lamanya pengabdian dan senioritas. Tidak banyak pegawai berpikir bahwa produktivitas yang baik dapat memberikan kemajuan kepada dinas. Selain itu organisasi yang memberikan kompensasi berdasarkan tingkat produktivitas sebagai alat motivasi belum lagi terlihat perubahan yang baik. Pegawai tidak bisa mengamati hubungan antara motivasi dengan produktivitas yang sebenarnya akan memunculkan “penghargaan riward” yang positif, jelas dan kuat. Implikasinya adalah bahwa organisasi memberikan motivasi intrinsik terhadap Pegawai yang produktivitas tinggi melalui penghasilan yang sesuai dengan keinginan.

Dalam organisasi menggambarkan bagaimana kita dalam menjalankan suatu pekerjaan yang bersifat dinamis, sehingga motivasi yang diberikan akan terciptanya suatu produktivitas yang baik. Hal ini sangatlah diinginkan oleh pemerintah terutama kepala dinas perindustrian dan perdagangan. Motivasi adalah suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh para bawahan, dengan motivasi akan terciptanya hubungan pekerjaan yang sangat baik dan juga dapat mencapai hasil yang maksimal.

2. Pemberian motivasi oleh organisasi kepada pegawai sejauh ini belum memperlihatkan upaya atau itikad yang tinggi sehingga organisasi belum menghasilkan perubahan yang baik.
3. Dalam hal pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai belum banyak terjadi perubahan yang absolut, indikasi ini terlihat dari

sejumlah Pegawai yang terlibat dalam rantai kerja tidak hadir maka pekerjaan selanjutnya dapat terganggu. Pegawai juga mempergunakan cara sendiri yaitu dengan kurangnya responsibilitas terhadap instruksi yang telah menjadi konsensus bagi pegawai itu sendiri.

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwasanya Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan dinas yang bergerak dibawah Pengawasan Pemerintah Kabupaten Bengkalis, dalam hal ini Pegawai hanya mampu bekerja keras apabila mendapat imbalan yang tinggi, tetapi mereka tidak mengetahui kemampuan yang diperolehnya. Dengan ini dapat dilihat tabel berikut untuk mengetahui lebih dalam lagi, bagaimana proses kelancaran kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

Tabel 1. : Jabatan Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

| No | Jabatan | Jumlah | Frekuensi |
|--------|---|-----------|-----------|
| 1 | Pimpinan | 1 orang | 0,72% |
| 2 | Sekretariat | 1 orang | 0,72% |
| 3 | Bidang Indusri Agro, Kimia, Transportasi dan Telematika | 25 orang | 18,11% |
| 4 | Bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka | 36 orang | 26,08% |
| 5 | Bidang Perdagangan Dalam Negeri | 37 orang | 26,81% |
| 6 | Bidang Perdagangan Dalam Negeri | 35 orang | 25,36% |
| Jumlah | | 138 orang | 100% |

Sumber data : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis

Tabel di atas merupakan jumlah para pegawai dan staf ahlinya yang bekerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis, disini tampaklah bahwa jumlah keseluruhan anggota organisasi pada dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten berjumlah 138 orang. Adapun tingkat pendidikan pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan bervariasi dan menunjukkan kemampuan para pegawai berbeda pula dalam hal ini dapat kita pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. : Tingkat Pendidikan Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah Orang | Frekuensi |
|--------|--------------------|--------------|-----------|
| 1 | S2 | 3 orang | 2,17% |
| 2 | S1 | 23 orang | 16,66% |
| 3 | DIII | 5 orang | 3,62% |
| 4 | SLTA | 68 orang | 49,27% |
| 5 | SLTP | 39 orang | 28,26% |
| Jumlah | | 138 orang | 100% |

Sumber Data : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai dan staf pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis sangat bervariasi. Disini tingkat pendidikan yang banyak adalah pendidikan SLTA yang berjumlah 68 orang atau 49,27%, sedangkan pendidikan S2 sejumlah 3 orang atau 2,17% dan S1 adalah 23 orang atau 16,66%. Dari tingkat pendidikan tersebut diskriminasi tingkat SLTP yang berjumlah 39 orang.

Dengan ini para pegawai dan staf memerlukan motivasi dari atasan agar hubungan dalam bekerja terealisasi dan akan mudah tercapainya tujuan dinas tersebut. Tapi jika tanpa motivasi sebagian pegawai dan staf bawahan akan malas berkerja dan akan sulit tercapainya tujuan dinas tersebut. Bisa saja para pegawai dan staf akan terlambat masuk kerja. Sedangkan jadwal masuk kerja dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3. : Jadwal Masuk Kerja, Istirahat dan pulang Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis Th. 2008.

| HARI | MASUK | ISTIRAHAT | MASUK SIANG | PULANG |
|---------------|--------------|------------------|------------------------|---------------|
| SENIN | 07.30 WIB | 12.00 WIB | 14.00 WIB | 16.00 WIB |
| SELASA | 07.30 WIB | 12.00 WIB | 14.00 WIB | 16.00 WIB |
| RABU | 07.30 WIB | 12.00 WIB | 14.00 WIB | 16.00 WIB |
| KAMIS | 07.30 WIB | 12.00 WIB | 14.00 WIB | 16.00 WIB |
| JUMAT | 07. 30 WIB | 11.30 WIB | 14.00 WIB | 16.00 WIB |

Sumber data : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

Dari tabel di atas tampak jelas bahwa kegiatan atau jadwal di dinas perindustri dan perdagangan di Kabupaten Bengkalis, tetapi juga masih banyak juga yang terlambat. Itu disebabkan oleh kurangnya perhatian dan motivasi dari atasan terhadap bawahannya. Selanjutnya penurunan presensi ini semakin terlihat dengan terlambatnya masuk kerja, cara berpakaian yang tidak sesuai dengan standar, waktu kerja yang banyak di habis diluar kantor, penyusunan, pelaksanaan evaluasi program kegiatan menjadi tidak

terencana, tidak terjadwal dan sebagainya. tidak mengarahkan akhirnya juga mengikuti rekan-rekannya yang terdahulu.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis mempunyai jumlah pegawai dan staf sebanyak 138 orang. Dalam hal ini penulis hanya mengambil sampel sebanyak 25 orang, dengan menggunakan rumus Slovin, untuk menegakan peraturan dinas maka dapat dilihat dari absensi kehadiran para pegawai dan staf Kabupaten Bengkalis sebagai berikut :

Tabel 4. : Absensi Keterangan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis, Januari-Desember 2008.

| Bulan | Jumlah Pegawai (orang) | Efektif Bekerja (hari) | Keterangan Absensi | | | | | Frekuensi (%) |
|-----------|------------------------|------------------------|-------------------------|--------------|-------------|---------------|----|---------------|
| | | | Sakit Tanpa Ket. Dokter | Alpha (hari) | Izin (hari) | Jumlah (hari) | | |
| | | | | | | 1 | 2 | |
| Januari | 25 | 22 | 1 | 1 | 0 | 2 | 20 | 80% |
| Februari | 25 | 20 | 2 | 1 | 2 | 5 | 15 | 60% |
| Maret | 25 | 22 | 1 | 1 | 1 | 3 | 19 | 76% |
| April | 25 | 22 | 1 | 4 | 0 | 5 | 17 | 68% |
| Mei | 25 | 22 | 1 | 2 | 1 | 5 | 17 | 68% |
| Juni | 25 | 22 | 2 | 3 | 1 | 6 | 16 | 64% |
| Juli | 25 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 100% |
| Agustus | 25 | 22 | 2 | 2 | 2 | 6 | 16 | 64% |
| September | 25 | 22 | 3 | 0 | 2 | 5 | 17 | 68% |
| Oktober | 25 | 22 | 2 | 3 | 2 | 7 | 15 | 60% |
| November | 25 | 22 | 1 | 1 | 3 | 4 | 18 | 72% |
| Desember | 25 | 22 | 0 | 1 | 2 | 3 | 19 | 76% |
| Jumlah | 25 | 262 | 16 | 19 | 16 | 51 | 21 | 80,5% |

Sumber data : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dan staf Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Bengkalis yang tercatat dari bulan januari sampai dengan bulan desember tahun 2008 sebanyak 25 orang dengan jumlah hari jam kerja yang efektif rata-rata 22 hari, dapat dilihat tingkat absensi mengenai pegawai dan staf yang sakit tanpa keterangan dokter, alpha dan izin. Tingkat absensi yang tertinggi adalah 7 hari dengan frekuensi 60% yakni di bulan april, mei dan september dan yang terendah adalah januari dengan tingkat absensi 80%.

Pegawai dan Staf Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis atas keterlambatan masuk kerja dapat dilihat dari frekuensi kehadiran dan masuk kerja yang relatif tinggi dari jumlah sampel 25 orang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. : Frekuensi Keterlambatan Masuk Kerja Pegawai dan Staf Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

| Bulan | Jumlah Pegawai | Ketepatan Waktu | | Persentase Keterlambatan |
|------------------|----------------|-----------------|-----------|--------------------------|
| | | Tepat waktu | Terlambat | |
| Januari | 25 | 10 | 15 | 60% |
| Februari | 25 | 8 | 17 | 68% |
| April | 25 | 13 | 12 | 48% |
| Mei | 25 | 17 | 8 | 32% |
| Juni | 25 | 14 | 11 | 44% |
| Juli | 25 | 13 | 12 | 48% |
| Agustus | 25 | 16 | 9 | 36% |
| September | 25 | 9 | 16 | 64% |
| Oktober | 25 | 17 | 8 | 32% |

| | | | | |
|-----------------|----|----|----|-----|
| November | 25 | 21 | 4 | 16% |
| Desember | 25 | 14 | 11 | 44% |

Sumber data : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah keterlambatan masuk kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis berkisar 4-17 orang setiap bulanya. Dalam absensi ini pegawai yang terlambat masuk kerja tingkat persentase yang tertinggi adalah pada bulan februari yakni sebesar 17 orang atau 68% sedangkan tingkat persentase yang terendah adalah pada bulan november sebesar 4 orang atau 16%.

1.2. Perumusan Masalah

Ditinjau dari latar belakang di atas yang telah penulis jelaskan, maka penulis dapat merumuskan bahwa rumusan pokok masalah adalah sebagai berikut : ***“Bagaimana Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Negeri Dinas Perindustrian dan Perdagangan Di Kabupaten Bengkalis”.***

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan dari perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui Analisa Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Di Kabupaten Bengkalis.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai sumbangan pikiran bagi para peneliti, akademis bagi pemerintah dalam upaya menambah referensi penelitian yang sudah ada dan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.
- b. Sebagai bahan masukan atau informasi yang dapat dipertimbangkan bagi pimpinan dan staf dalam merumuskan melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan yang dapat mengarah kepada perilaku pegawai yang positif di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami dari penulisan penelitian ini maka penulis membuat sistematika penulisan penelitian sebagai berikut :

BAB I (PENDAHULUAN)

Bab ini menjelaskan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika penulisan.

BAB II (TELAAH PUSTAKA)

Bab ini menguraikan tentang Motivasi Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis, Produktivitas Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis, Analisa Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

BAB III (METODE PENELITIAN)

Pada bab ini di jelaskan tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, dan Alat Analisa Data.

BAB IV (GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN)

Yaitu menjelaskan tentang Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis, Sejarah Singkat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkali, Struktur Organisasi, Uraian Tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

BAB V (HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN)

Bab ini menjelaskan tetang Analisis Motivasi Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Bengkalis dan Produktivitas Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Bengkalis.

BAB VI (PENUTUP)

Bab ini penulis memberikan Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Motivasi

Dalam teori menjelaskan tentang pengertian motivasi, faktor-faktor motivasi, tinjauan motivasi kerja dan produktifitas kerja. Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 1989 : 62) sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1989 : 256) mendefenisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari definisi di atas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi.

Kata motivasi atau motivation berarti pemberian motif, dalam hal ini motivasi dapat menimbulkan dorongan atau semangat, motivasi juga dapat

diartikan sebagai faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sementara motivasi juga diharapkan dapat memberi keadilan bagi Pegawai adalah hal yang normal dan manusiawi apabila dalam kehidupan seorang pegawai mengharapkan perlakuan yang adil. Akan tetapi wajar dan normal pula jika seorang melihat keadilan dengan kaca mata yang subjektif dan persepsi yang subjektif itu mempengaruhi tindakan perilaku seseorang.

Motivasi juga merupakan kehendak yang mendorong upaya ketinggian tertinggi dalam mencapai tujuan organisasi, didorong oleh kemampuan organisasi memuaskan kebutuhan individu anggotanya (Hamdan Mansoer, 1989 : 361). Motivasi dapat diartikan kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Onang Uhjana, 1989 : 69), motivasi juga dapat berarti pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar Pegawai bekerja dengan segala daya dan upayanya (Maullang, 1993 : 120).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang memberikan dorongan atau ransangan kepada pegawai agar bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah seperangkat dorongan yang berasal baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang paling tidak sebagian turut menghasilkan tindakan yang produktif tertentu (Simon Devung, 1989 : 102). Motivasi juga berarti dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan bahwa motivasi

adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan tindakan tertentu.

Dari dua simpulan tadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau ransangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Jadi motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu dinas karena berkaitan dengan kemauan pegawai atau staf untuk bekerja dan motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh pada produktifitas kerja.

2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam hal ini bahwa motivasi itu timbul karena ada dua faktor yaitu motivasi yang berasal dari dorongan dalam diri pegawai (faktor individual atau internal) dan dorongan berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat
2. Sikap Positif
3. Kebutuhan

Faktor-faktor motivasi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Minat

Dengan adanya minat dalam diri seseorang itu, maka seseorang itu akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2. Sikap positif

Seseorang yang memiliki sikap positif terhadap sesuatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut dan seseorang itu akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya. (Simon Devung, 1989 : 108)

2.3. Tinjauan Motivasi Kerja

Menurut MC Donald dalam Sardiman (1986 : 73) bahwa motivasi merupakan perubahan bagi energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan adanya tujuan. Ada tiga elemen yang berkaitan dengan motivasi yaitu :

1. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu. perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem Neurohysiological yang menampilkan akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa feeling efeksi seseorang, dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan. Efeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkalaku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang dengan adanya tujuan. Jadi motivasi merupakan respon dari suatu aksi yakni tujuan.

Dengan adanya tiga elemen tersebut, dapat dinyatakan pula bahwa motivasi merupakan suatu yang kompleks, motivasi dapat menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang. Motivasi berhubungan dengan kejiwaan, perasaan, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. semua ini didorong adanya tujuan dan keinginan, menurut Sardiman (1986 : 73), motivasi berasal dari kata *motiv* yang berarti sebagai daya pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan juga yaitu sebagai daya penggerak yang telah aktif. Motivasi bagi individu dalam kehidupan sehari-hari merupakan hubungan yang komplementer yang berarti saling melengkapi satu sama lainnya. Motivasi merupakan pendorong bagi perbuatan seseorang terutama dalam berorientasi pencapaian tujuan.

Semangat atau energi yang dimiliki oleh pegawai akan dimanfaatkan karena didorong oleh motif, harapan, insentif. Supaya lebih jelas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motif, adalah suatu keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.
2. Harapan, adalah suatu kesempatan yang diberikan untuk mengarahkan prilaku kepada pencapaian tujuan.

3. Insentif, adalah sesuatu yang dapat memotivasi (merangsang) dengan memberi hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

Ketiga indikator dari motivasi tersebut dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut :

1. Motif

Motif adalah suatu pendorong keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, suatu dorongan didalam diri setiap orang merupakan alasan atau motif-motif yang dapat menggambarkan dan menggerakkan untuk menempuh sesuatu. Dorongan yang melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut merupakan hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun berasal dari luar diri pegawai (eksternal). Sebagaimana yang dikemukakan oleh David Mc Clelland yang memusatkan pada suatu kebutuhan yaitu yang disebut dengan motif berprestasi. Seseorang yang terbiasa dari kecil akan berusaha berprestasi, mengambil inisiatif menolong dirinya sendiri akan memiliki motif prestasi yang tinggi. Dan hal ini akan mempengaruhi hingga dewasa ditambah lagi dengan pengalaman hidupnya, jadi tingkat motivasi yang tinggi berprestasi berhubungan erat didalam tingkat kemajuan perekonomian seseorang.

2. Harapan

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan yang terjadi disebabkan perilaku pegawai demi tercapai tujuan. secara umum harapan dapat diartikan sebagai suatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa

suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil berikutnya. dalam konsep ini harapan tersebut dapat dinilai nol (harapan sama sekali tidak ada). Tetapi juga dapat pula dinilai satu jika sangat yakin mendapat hasil.

Dewasa ini, salah satu penjelasan yang paling meluas diterima, baik mengenai motivasi adalah teori harapan (expectancy theory) dari Victor Vroom, meskipun ada pengritiknya, namun kebanyakan bukti riset mendukung teori tersebut (Robins, 1996 : 215). Teori pengharapan berakar pada konsep-konsep kognitif yang dikemukakan oleh para psikolog terutama. Kurt Lewin dan Edward Talmami, teori ini diperkenalkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964, individu diasumsikan sebagai pembuat keputusan yang rasional yang mengevaluasi alternatif tindakan dimana masing-masing alternatif akan berkaitan dengan penghargaan yang diharapkan individu menilai informasi yang tersedia bagi mereka dan membuat keputusan menurut nilai konsekuensi dan kemungkinan pribadi untuk mencapai apa yang mereka sukai.

3. Insentif

Insentif adalah suatu cara motivasi (merangsang) bahwa dengan memberi hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai bertujuan untuk ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi yang lebih tinggi.

Motivasi menurut Hasibuan (2000 : 150) dapat digambarkan yaitu : motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyelesaikan diri terhadap lingkungannya.

Salah satu teori motivasi yang sangat dikenal adalah teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom, seorang ahli psikologi dari Universitas Yale. Dikatakan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa, perilaku tersebut akan diikuti oleh keluaran tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran itu bagi orang yang bersangkutan.

Dewasa ini, salah satu penjelasan yang paling meluas diterima, baik mengenai motivasi adalah teori harapan (*expectancy theory*) dari Victor Vroom, meskipun ada pengkritiknya namun kebanyakan bukti riset mendukung teori tersebut (Robins, 1996 : 215). Teori pengharapan berakar pada konsep-konsep kognitif yang dikemukakan oleh para psikolog terutama. Kurt Lewin dan Edward Talmanni. Teori ini diperkenalkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964, individu diasumsikan sebagai pembuat keputusan yang rasional yang mengevaluasi alternatif tindakan dimana masing-masing alternatif akan berkaitan dengan penghargaan yang diharapkan individu menilai informasi yang tersedia bagi mereka dan

membuat keputusan menurut nilai konsekuensi dan kemungkinan pribadi untuk mencapai apa yang mereka sukai. .

Dalam istilah praktis, teori pengharapan menyatakan bahwa seorang Pegawai dan staf dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar kesuatu penilaian kinerja yang baik. Tindakan atau tingkahlaku suatu organisme pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak, oleh karena itu bagi setiap pemimpin tanpaknya perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia umumnya.

2.4. Produktifitas Kerja

Secara umum produktifitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya, produktifitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber yang digunakan (input) yang bertalian dengan sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional dan berjiwa kejuangan.

Produktifitas merupakan hasil dari suatu pekerjaan, produktifitas ini sangat diperlukan oleh setiap dinas manapun. karna produktifitas menyangkut tentang hasil pekerjaan, baik yang menyangkut tentang perilaku, sikap pegawai dan lainnya. Jadi menurut produktifitas kerja yang dimiliki birokrat pada hakekatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja

yang harus dipenuhi oleh pegawai sedangkan terbentuk persyaratan itu sendiri harus diupayakan oleh pimpinan birokrat.

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992 : 121)

Untuk ukuran produktifitas kerja pada pegawai dapat dikemukakan antara lain :

- 2.4.1. Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang pegawai sangat tergantung pada keterampilan yang memiliki serta sikap profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2.4.2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu suatu upaya yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan baik yang menikmati hasil pekerjaan itu.
- 2.4.3. Sikap semangat kerja yang lebih baik, yaitu suatu sikap yang positif yang diperlihatkan untuk mencapai tujuan lebih baik waktu sebelumnya.
- 2.4.4. Berupaya untuk mengembangkan diri, yaitu sebuah upaya untuk menggali potensidiri dengan tujuan dapat meningkatkan hasil pekerjaan dalam melayani masyarakat.

2.4.5. Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif, yaitu membantu memberikan masukan atau gambaran yang jelas mengenai persoalan yang dihadapi pegawai.

Agus Dwiyanto (2000 : 48) mengatakan bahwa konsep produktifitas tidak hanya mengukur tingkat efesiensi, tapi juga efektifitas pelayanan, produktifitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Konsep produktifitas dirasakan terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office (GAO)* mencoba mengembangkan suatu ukuran produktifitas yang lebih luas dengan memasukan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu faktor kinerja yang paling penting.

Produktifitas yang baik sangat diperlukan oleh setiap instasi-instasi, karna produktifitas dapat menjadi tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, tentunya sesuatu yang diharapkan mempunyai harapan agar menjadi kenyataan, hal ini dapat dikaitkan dengan pekerjaan atau jabatan yang dimiliki seseorang yang telah dipercayakan kepada pegawai tersebut. Standar yang dimaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran didalam mengadakan suatu pertanggung jawaban terhadap apa yang dilakukan.

Sejalan dengan pendapat L. R. Sayle dan Strauss, T. R. Mitchell menyatakan pula bahwa produktifitas meliputi beberapa aspek yaitu :

1. Quality of work (*Kualitas Kerja*)
2. Promptness (*Ketepatan Waktu*)

3. Initiative (*Inisiatif*)
4. Capability (*Kemampuan*)
5. Communication (*Komunikasi*)

Produktifitas ini dapat juga diartikan sebagai kesanggupan atau kemampuan seseorang dalam menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada pada diri seseorang. Dengan menggunakan segenap kemampuan yang ada maka seseorang akan dapat mewujudkan kreatifitas, dalam hal ini produktifitas merupakan hasil dari semangat dan kemauan yang ada, tanpa semangat tentunya tidak akan mudah tercapai hasil yang baik. Untuk mendapatkan hasil yang baik, maka kita harus mampu bekerja keras, bisa berinteraksi dengan baik tanpa memandang kelemahan atau kekurangan orang lain barulah bisa tercapai tujuan tersebut.

2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja.

Menurut Sukarna (1993 : 41) produktifitas kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Kemampuan dan ketangkasan pegawai.
2. Managerial skill atau kemampuan pemimpin.
3. Lingkungan kerja yang baik.
4. Lingkungan masyarakat yang baik.
5. Upah kerja
6. Motivasi kerja untuk meraih prestasi kerja.
7. Disiplin kerja pegawai

8. Kondisi politikvatau keamanan, dan ketertiban negara
9. Kesatuan dan persatuan antara kelompok kerja.
10. Kebudayaan suatu negara.
11. Pendidikan dan pengalaman kerja.
12. Fasilitas kerja.
13. Kebijakan dan sistem administrsi dinas.

2.6. Pengukuran Produktifitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja pegawai yang dapat diukur adalah penggunaan waktu.

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja pegawai meliputi :

- 1). Kecepatan waktu kerja
- 2). Penghematan waktu kerja
- 3). Kedisiplinan waktu kerja
- 4). Tingkat absensi

2.7. Tinjauan Produktifitas Kerja

Setiap organisasi baik berbentuk dinas maupun lainnya akan selalu berupaya agar para pegawai dan staf atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk didalamnya tenaga kerja itu sendiri. Dikutip oleh Rusli Syarif (1991: 1) mengatakan bahwa “ Definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk hasil itu, sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. “

Didalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa didalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya.

Ketiga unsur tersebut adalah :

1. Unsur-unsur semangat kerja

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai.

2. Cara kerja.

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

3. Hasil kerja.

Unsur ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja, hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas- tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan, hal ini menandakan bahwa Pegawai tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang

dibebankannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan. Menurut Mukiyat (1998 : 481) bahwasanya produktifitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.

2.8. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Produktifitas merupakan suatu aspek yang penting bagi dinas maupun organisasi lainnya, apabila tenaga kerja dalam dinas mempunyai produktifitas yang tinggi, maka dinas akan memperoleh keberhasilan dan sistem yang ada akan berjalan dengan baik. Untuk meningkatkan produktifitas kerja perlu adanya keterampilan dan keahlian dalam bekerja, apabila tenaga-tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan mengakibatkan penurunan produktifitas kerja dan merugikan dinas tersebut.

Produktifitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor-faktor lainnya. Seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung. Maka dengan faktor-faktor tersebut produktifitas akan mencapai hasil yang baik apabila dipergunakan dengan sebaik mungkin (J. Ravianto, 1986 : 20)

Produktifitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para pegawai yang mempunyai motivasi hal ini tidak terlepas dari lingkungan

kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan mampu bekerjasama dengan orang lain, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan produktifitas kerja. Apabila seorang pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja tetapi tidak didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman maka hasil produktifitas kerja tidak akan berhasil baik.

Berdasarkan teori di atas dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja berpengaruh dengan produktifitas kerja, yang mana pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan produktifitas yang lebih baik, sebaliknya apabila seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang rendah maka rendah pulalah produktifitas kerja yang diperoleh.

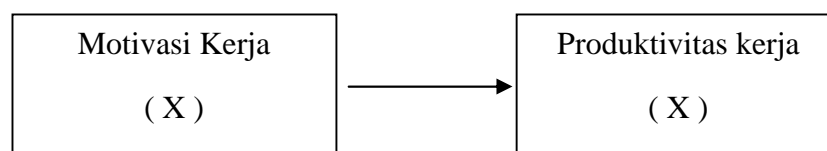
Dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja adalah melalui motivasi, perbaikan produktifitas berkaitan langsung dengan motivasi kerja Pegawai. Tanpa motivasi maka pegawai banyak yang melalaikan pekerjaannya, hal ini akan berdampak negatif, motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu pekerjaan yang mana motivasi dapat meningkatkan produktifitas kerja seorang pegawai. tetapi produktifitas yang dimiliki seorang pegawai itu membutuhkan suatu keadilan hal ini dapat menciptakan hubungan yang baik antara bawahan dan juga atasan.

2.9. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan teoritis tentang motivasi dan produktifitas yang telah dijelaskan di atas, selanjutnya penulis membuat kerangka pemikiran

penelitian. dengan kerangka pemikiran ini diharapkan dapat memberi gambaran mengenai keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Unsur manusia sangat memegang peranan penting dan menentukan dalam upaya pencapaian dan keberhasilan dalam suatu organisasi. demikian instansi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuannya, untuk itu kebutuhan Pegawai yang memiliki tingkat produktifitas yang baik sudah harus menjadi suatu keharusan.

Salah satu faktor yang diduga cukup mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai adalah faktor yang bersifat psikologis, artinya dengan program pemberian motivasi kerja yang tepat akan mendorong seorang pegawai untuk beroptimal, dengan kata lain motivasi bisa digunakan sebagai sarana untuk merangsang pegawai bekerja lebih giat. asumsi sementara dapat dirumuskan oleh penulis yaitu jika motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis maka produktifitas kerja pegawai juga baik. Dari kerangka pemikiran di atas maka model hubungan variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Dari paradigma tersebut maka terdapat satu variabel penelitian yang ditetapkan sebagai variabel bebas (mempengaruhi) yaitu motivasi kerja (X

), sedangkan variabel lain sebagai variabel terikat (dipengaruhi) yaitu produktifitas kerja (Y) pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

2.10. Hipotesis

Hipotesa menurut Pamuji (2005 : 70) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Maka hipotesa dari penelitian ini adalah “ diduga bahwa motivasi yang diberikan belum memberikan perubahan yang signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

2.11. Konsep Operasional

Sehubungan dengan paparan yang telah disebutkan di atas, maka pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja pegawai negeri Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Bengkalis. Dikategorikan mencapai sasaran apabila terdapat indikator-indikator motivasi sebagai berikut :

1. Pegawai negeri terdorong untuk lebih produktif jika upah kerja diberikan tepat waktu.
2. Pegawai negeri terdorong untuk lebih produktif jika insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja.

3. Pegawai negeri terdorong untuk lebih produktif bahwa adanya harapan untuk mendapatkan kesempatan karir yang lebih jelas sesuai dengan prestasi kerja.
4. Pegawai negeri terdorong untuk lebih produktif jika lingkungan kerja yang baik
5. Pegawai negeri terdorong untuk lebih produktif jika lingkungan masyarakat yang baik.
6. Pegawai negeri terdorong untuk lebih produktif jika kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara yang stabil.
7. Pegawai negeri terdorong untuk lebih produktif jika kesatuan dan persatuan antara kelompok kerja terpelihara dengan baik.
8. Pegawai negeri terdorong untuk lebih produktif jika managerial skill atau kemampuan pemimpin dalam memberikan semangat kerja dan arahan kepada para pegawai.
9. Pegawai negeri terdorong untuk lebih produktif jika fasilitas dalam bekerja diberikan sesuai dengan kerja yang diemban oleh masing-masing pegawai.
10. Pegawai negeri terdorong untuk lebih produktif jika pendidikan dan pengalaman kerja sesuai dengan bidang yang dikerjakan oleh pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat diskriptif kualitatif yaitu menceritakan dan menggambarkan keadaan yang terjadi di lapangan dengan semua permasalahan yang ada didalam variabel. Jenis penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel yang terikat yang dapat menyebabkan suatu gejala atau kenyataan sosial.

3.2. Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis secara langsung berupa data tentang keinginan yang kuat atau pendapat tentang motivasi kerja terhadap produktifitas kerja tersebut.
2. Data sekunder diperoleh dari dinas perindustrian dan perdangangan Kabupaten Bengkalis yaitu dari pegawai dan staf yang ada di dinas tersebut.

3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan atau dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Bengkalis. Alasan memilih dinas ini adalah disebabkan adanya partisipasi para pegawai untuk mewujudkan sistem dinas itu menjadi lebih baik. Dengan itu dapat menjadi panjang untuk

meningkatkan kualitas kerja pegawai menjadi lebih baik. Berdasarkan pertimbangan :

- a. Dilokasi tersebut terdapat permasalahan yang menarik bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.
- b. Jarak yang ditempuh tidak terlalu jauh serta memungkinkan untuk melaksanakan penelitian.
- c. Lokasi penelitian tidak banyak memakan waktu dan biaya.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi menurut Sugiono (2005 : 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dipahami kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 138 orang, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 6. : Jabatan Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

| No | Jabatan | Jumlah | Frekuensi |
|-----------|--|---------------|------------------|
| 1 | Pimpinan | 1 orang | 0,72% |
| 2 | Sekretaris | 1 orang | 2,8% |
| 3 | Bidang Indusri Agro, Kimia Transportasi dan Telematik | 25 orang | 18,11% |
| 4 | Bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka | 36 orang | 26,08% |

| | | | |
|--------|---------------------------------|-----------|--------|
| 5 | Bidang Perdagangan Dalam Negeri | 37 orang | 26,81% |
| 6 | Bidang Perdagangan Luar Negeri | 35 orang | 25,36 |
| Jumlah | | 138 orang | 100% |

Sumber Data : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis

Sampel

Sampel merupakan bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dipandang populasi di atas agak besar maka penulis mengambil sampel dari jumlah populasi untuk mempermudah bagi penulis dalam mengelola data tersebut. Sugiono (2005 : 9) agar penulis dapat mengambil sampel yang relevan dari populasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis maka penulis menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N ([e])^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir

$$n = \frac{N}{1 + N ([e])^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + 138 ([20\%])^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + 138 (0,20)^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + 138 (0,04\%)^2}$$

$$n = \frac{138}{5},5$$

$$n = 25,09$$

$$n = 25$$

Jadi dari perhitungan jumlah populasi pegawai dan staf sebesar 138 orang dengan jumlah kelonggaran 20% maka dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin tersebut dapat sampel sebanyak 25, 09 yang dibulatkan menjadi 25 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data digunakan yaitu :

1. Observasi, dilakukan dengan mengamati secara langsung kepada pegawai terhadap aktivitas pekerjaan dikantor.
2. Angket, dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan kepada pegawai.
3. Wawancara yakni cara mendapat dengan mengadakan tanya jawab langsung antara penulis dengan pegawai.

3.6. Alat Analisa Data

Dalam menganalisa data yang terkumpul maka penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan secara utuh pernyataan mengenai analisa motivasi kerja dalam peningkatan produktifitas kerja dinas perindustrian dan perdagangan di Kabupaten Bengkalis.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Bengkalis

Melalui susunan organisasi di atas diharapkan pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis dapat mencapai visi dan misinya. Adapun visi dan misinya adalah sebagai berikut :

Visi : Menjadikan Kabupaten Bengkalis sebagai kawasan agro industri dan perdagangan yang terkemuka di Provinsi Riau tahun 2020.

Misi :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sektor industri dan perdagangan.
2. Mewujudkan penciptaan dan perluasan peluang berusaha dan kesempatan kerja.
3. Mewujudkan kelancaran distribusi barang dan jasa serta perlindungan konsumen,
4. Mengembangkan kemampuan teknologi industri berbasis pertanian (agroindustri) dan sistem agrobisnis.
5. Membina dan memperkuat struktur industri
6. Mengembangkan perdagangan luar negri.
7. Mengembangkan iklim usaha yang kondusif bagi perkembangan industri dan perdagangan.

8. Meningkatkan sarana dan prasarana pendukung pertumbuhan dan perkembangan sektor industri dan perdagangan.

4.2. Sejarah Singkat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 57 Tahun 2005 tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan bahwa pembentukan susunan organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Berkaitan dengan itu maka dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bengkalis ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 31 Tahun 2009 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

Menurut Perda Nomor 31 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis, Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan, terdiri dari

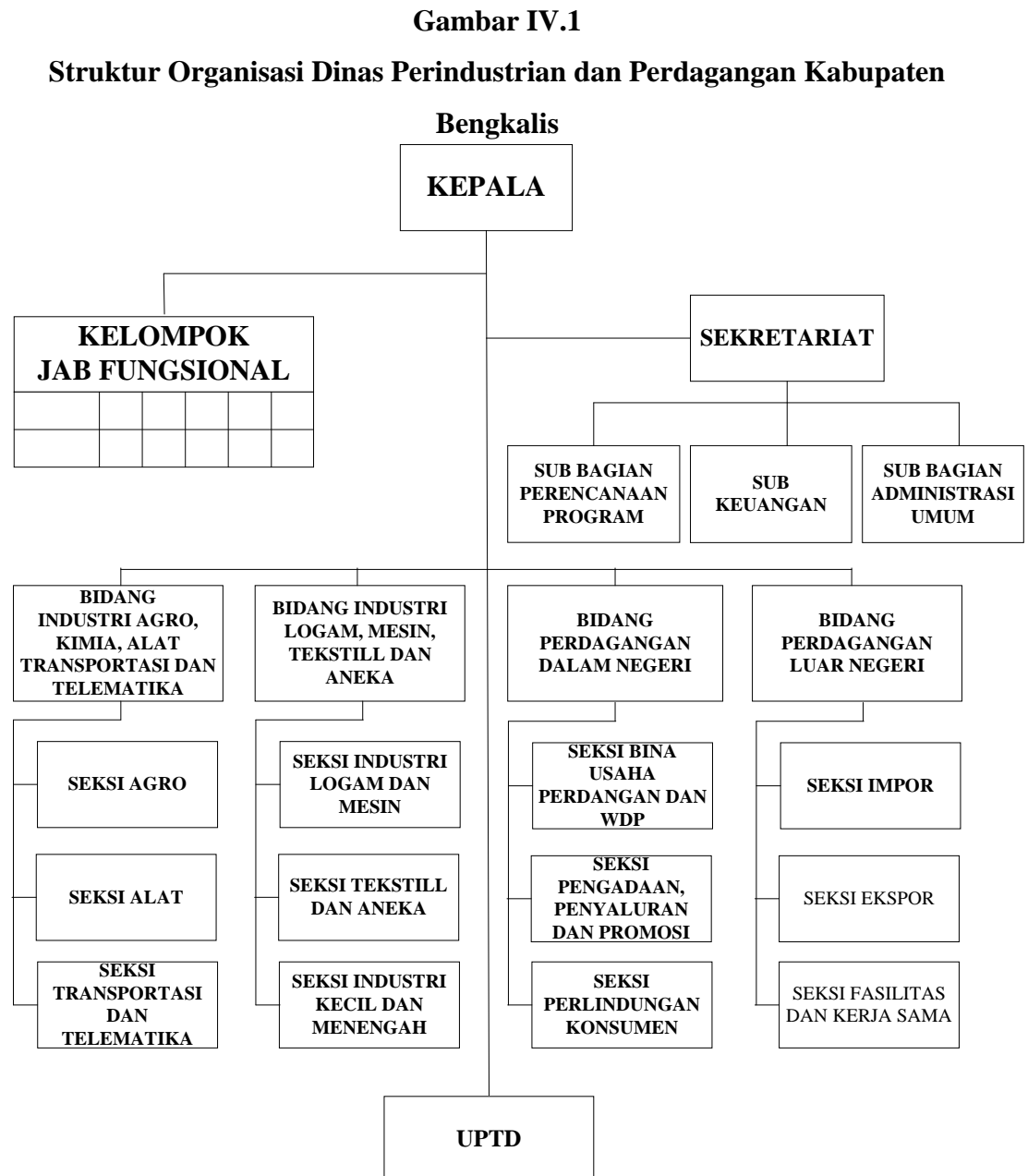
Susunan Organisasi Dinas Pendapatan Daerah, terdiri dari :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Sub Bagian Perencanaan Program
 2. Sub Keuangan
 3. Sub Administrasi Umum
- c. Bidang Industri Agro, Kimia, Alat Transportasi dan Telematika, terdiri dari :

1. Seksi Industri Agro
2. Seksi Industri Kimia
3. Seksi Industri Alat Transportasi dan Telematika
- d. Bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka, terdiri dari :
 1. Seksi Industri Logam dan Mesin
 2. Seksi Tekstil dan Aneka
 3. Seksi Industri Kecil dan Menengah
- e. Bidang Perdagangan Dalam Negeri, terdiri dari :
 1. Seksi Bina Usaha Perdagangan dan WDP
 2. Seksi Pengadaan, Penyaluran dan Promosi
 3. Seksi Perlindungan Konsumen
- f. Bidang Perdagangan Luar Negeri, terdiri dari :
 1. Seksi Impor
 2. Seksi Ekspor
 3. Seksi Fasilitas dan Kerja Sama
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas
- h. Kelompok Jabatan fungsional

4.3. Struktur Organisasi

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis No 12 tahun 2005 tentang pembentukan organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.



Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

4.4. Uraian Tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis

Berikut adalah uraian pokok dan fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1. Sub Bagian Perencanaan Program
 - 2. Sub Keuangan
 - 3. Sub Administrasi Umum
- c. Bidang Industri Agro, Kimia, Alat Transportasi dan Telematika, terdiri dari :
 - 1. Seksi Industri Agro
 - 2. Seksi Industri Kimia
 - 3. Seksi Industri Alat Transportasi dan Telematika
- d. Bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka, terdiri dari :
 - 1. Seksi Industri Logam dan Mesin
 - 2. Seksi Tekstil dan Aneka
 - 3. Seksi Industri Kecil dan Menengah
- e. Bidang Perdagangan Dalam Negeri, terdiri dari :
 - 1. Seksi Bina Usaha Perdagangan dan WDP
 - 2. Seksi Pengadaan, Penyaluran dan Promosi
 - 3. Seksi Pelindungan Konsumen
- f. Bidang Perdagangan Luar Negeri, terdiri dari :
 - 1. Seksi Impor
 - 2. Seksi Ekspor
 - 3. Seksi Fasilitas dan Kerja Sama
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas

h. Kelompok Jabatan fungsional

1. Kepala

Kepala mempunyai tugas :

- a. Memimpin dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada pasal 3 dan 4 Peraturan Daerah ini;
- b. Memimpin dan membina bawahannya dalam rangka pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi;
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sekretariat

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, surat menyurat, kePegawaian, keuangan, rumah tangga, perlengkapan dan umum. Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana, program, evaluasi dan pelaporan ;
- b. Pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan, penggandaan serta hubungan masyarakat;
- c. Pengelolaan administrasi kePegawaian, perlengkapan, dan rumah tangga; Dinas Perindustrian dan Perdagangan
- d. Pengelolaan administrasi keuangan;
- e. Pelaksanaan urusan surat menyurat kearsipan dan dokumentasi.

3. Bidang Industri Agro, Kimia, Alat Transportasi dan Telematika

Bidang Industri mempunyai tugas Pelaksanaan Pengolahan Industri yang meliputi Industri Kimia, Agro dan hasil hutan, serta Industri logam, mesin dan aneka.

Bidang Industri mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan teknis dalam pengolahan industri, Agro, kimia dan alat transportasi;
- b. Pelaksanaan konservasi Perindustrian, Agro, Kimia, dan Alat transportasi;
- c. Pelaksanaan pengendalian bencana yang diakibatkan oleh kegiatan industri ;
- d. Pelaksanaan pengembangan perindustrian Agro melalui teknologi tingkat tinggi ;
- e. Pelaksanaan pengawasan Perindustrian secara umum ;
- f. Pembinaan Pendayagunaan sumber daya alam (SDA) untuk pengembangan industri ;
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4. Bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka

Bidang Perdagangan mempunyai fungsi melaksanakan urusan perdagangan yang meliputi Perdagangan Dalam Negeri dan Luar Negeri.

Bidang Perdagangan mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan teknis Perdagangan dalam negeri dan luar negeri ;
- b. Pemantauan dan pengawasan pengadaan arus barang dan jasa ;
- c. Pelaksanaan pengembangan ekspor hasil industri unggulan untuk Daerah dan Negara ;
- d. Pelaksanaan impor dalam rangka pemenuhan kebutuhan Daerah ;
- e. Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan usaha dan sarana perdagangan, penyaluran dan promosi, bina sarana perdagangan dan pendaftaran perusahaan
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

5. Bidang Perdagangan Dalam Negeri

Bidang Metrologi dan Pelindungan Konsumen mempunyai tugas Penyelenggaraan kemetrologian di Daerah serta pelaksanaan pembinaan sebagai upaya perlindungan konsumen.

Bidang Metrologi dan Perlindungan Konsumen mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan teknis dalam pengelolaan industri ;
- b. pelaksanaan konservasi industri ;
- c. Pelaksanaan pengembangan perindustrian melalui teknologi
- d. Pembinaan pemberdayaan sumber daya alam (SDA) untuk pengembangan industri;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas

6. Bidang Perdagangan Luar Negeri

Bidang Promosi dan Investasi mempunyai tugas melaksanakan promosi potensi Daerah dan hasil-hasil perindustrian dan perdagangan serta potensi Daerah, baik keluar Daerah maupun keluar negeri dalam rangka menanamkan investasinya di Daerah.

Bidang Promosi dan Investasi mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan teknis Promosi dan Investasi keluar Daerah ;
- b. Pelaksanaan koordinasi instansi terkait dan lembaga lainnya dalam rangka pengembangan promosi dan investasi ;
- c. Pengelolaan pengolahan data dan informasi serta evaluasi dalam pelaksanaan promosi dan investasi ;
- d. Pelaksanaan perizinan secara umum, yakni perindustrian, perdagangan dan investasi ;
- e. Pelaksanaan pemantauan dan pengawasan promosi dan investasi ;
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

BAB V

ANALISIS DAN PENYAJIAN DATA

5.1. Identitas Pegawai

A. Pegawai Berdasarkan Jawabatan Fungsional

Pada penelitian ini penulis mengambil banyaknya pegawai sebagai sampel yaitu 25 orang, yaitu pimpinan dinas perindustrian dan perdagangan dan seluruh kepala bagian yang berada di dinas perindustrian dan perdagangan di Kabupaten Bengkalis. Adapun karekteristik pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 5.1. : Distribusi Pegawai Menurut Jabatan Fungsional

| No | Jabatan Fungsional | Jumlah | Frekuensi |
|----|---|---------|-----------|
| 1 | Pimpinan | 1 orang | 4% |
| 2 | Sekretaris | 1 orang | 4% |
| 3 | Bidang Indusri Agro, Kimia Transportasi dan Telematika | 4 orang | 16% |
| 4 | Bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka | 5 orang | 20% |
| 5 | Bidang Perdagangan Dalam Negeri | 6 orang | 24% |
| 6 | Bidang Perdagangan Luar Negeri | 8 orang | 32% |
| | Jumlah | 25 | 100% |

Sumber Data : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

Dari tabel diatas terlihat dalam proses penelitian yang dilakukan penulis mengambil sampel 25 orang setiap jabatan fungsional yang berada

pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis. Dimana 25 orang tersebut tersebar dan diambil setiap jabatan fungsional adalah : pimpinan satu orang, sekretaris satu orang, Bidang Indusri Agro, Kimia Transportasi dan Telematika empat orang, Bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka lima orang, Bidang Perdagangan Dalam Negeri enam orang, dan Bidang Perdagangan Luar Negeri adalah delapan orang.

B. Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai identitas pegawai, berikut ini penulis menguraikan identitas pegawai berdasarkan lama bekerja, lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Table 5.2. : Distribusi Pegawai Menurut Lama Bekerja

| No | Jabatan Fungsional | Jumlah | Lama Bekerja (Tahun) |
|-----------|---|---------------|---------------------------------|
| 1 | Pimpinan | 1 | 3 Keatas |
| 2 | Sekretaris | 1 | 5 Keatas |
| 3 | Bidang Indusri Agro, Kimia Transportasi dan Telematika | 4 | 5 Keatas |
| 4 | Bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka | 5 | 5 Kebawah |
| 5 | Bidang Perdagangan Dalam Negeri | 6 | 5 Keatas |
| 6 | Bidang Perdagangan Luar Negeri | 8 | 4 Keatas |

sumber Data : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lamanya pegawai yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis tersebut sudah cukup memadai terhadap pengalaman, tetapi masih ada bagian yang belum mempunyai pengalaman yang tinggi terhadap pekerjaan

yang dilakukan, disebabkan belum lama berkecimpung dalam bidang tersebut, seperti terdapat pada bagian tata usaha, sehingga pegawai dalam bekerja belum cukup menguasai bidang pekerjaannya.

C. Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan sarana untuk mengembangkan diri, dengan adanya pendidikan kita dapat mengukur kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas maupun dalam memecahkan masalah. selanjutnya penulis menguraikan tingkat pendidikan pegawai sebanyak 25 orang. dari penjelasan diatas dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3. : Distribusi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

| No | Jabatan Fungsional | Jumlah | Tikat Pendidikan |
|----|---|--------|------------------|
| 1 | Pimpinan | 1 | S2 |
| 2 | Sekretaris | 1 | S2 |
| 3 | Bidang Indusri Agro, Kimia Transportasi dan Telematika | 4 | S1 |
| 4 | Bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka | 5 | S1 sd SLTA |
| 5 | Bidang Perdagangan Dalam Negeri | 6 | S1 sd SLTP |
| 6 | Bidang Perdagangan Luar Negeri | 8 | S2 sd DIII |

Sumber Data : Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan tabel diatas dari 25 orang pegawai mempunyai tingkat pendidikan yang bervariasi. tetapi tingkat pendidikan yang tertinggi adalah S2, yaitu Pimpinan, Sekretaris. Bidang Indusri Agro, Kimia Transportasi dan Telematika S1, Bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka S1 dan SLTA, Bidang Perdagangan Dalam Negeri S1 dan SLTP, dan Bidang

Perdagangan Luar Negeri S2 dan DIII. Dengan demikian tampak secara jelas pendidikan yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

5.2. Distribusi Data Penelitian Dinas Perindustrian Dan Perdagangan

Kabupaten Bengkalis

A. Variabel Motivasi Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Kabupaten Bengkalis.

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari mempunyai pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. namun, apapun pengertiannya motivasi mempunyai unsure penting dalam diri manusia. yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan pengertian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Motivasi menurut Hasibuan (2001 : 219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, efektifitas dan integritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap pegawai. Dinas yang merupakan kondisi suatu energi yang menggerak diri pegawai sehingga bekerja dengan mental yang siap dan fisik yang sehat memahami situasi dan

kondisi dan berusaha keras mencapai target kerja yaitu tujuan utama organisasi atau tujuan utama organisasi dinas.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Sejauhmana pentingnya motivasi kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan, maka penulis menjelaskan hasil dari wawancara yang telah dilakukan terhadap pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

1. Bagaimanakah tanggapan bapak/ibu tentang motivasi kerja pegawai disperindag.?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis menyatakan :

” Motivasi kerja disperindag belum berdampak positif artinya motivasi tersebut kurang baik. Sementara motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menyelesaikan tugas. Namun tanpa motivasi tidak akan terjadinya semangat yang tinggi dalam bekerja. motivasi juga erat kaitanya dengan disiplin kerja, jika disiplin kerja tidak diterapka oleh pegawai maka motivasi tidak akan bergerak. Motivasi bukan saja diperoleh dari atasan saja namun dapat diperoleh dari rekan-rekan sekerja, maka dari itu setiap pegawai harus menjalin hubungan yang efektif dalam bekerja agar terciptaya kenyamanan kerja. ”

Sedangkan menurut Sekretaris Dinas Perindustria dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis mengatakan bahwa :

” Benar. Apa yang disampaikan oleh bapak pimpinan, motivasi faktor penting dalam menyelesaikan tugas. Jika pegawai tidak termotivasi dalam bekerja maka pegawai akan bermalasan disebabkan tidak adanya perhatian dari setiap pihak yang bersangkutan, sehingga disiplin kerja pun tidak akan terlaksana. Akibatnya tidak akan tercapai tujuan organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada Bidang Industri Agro, Kimia Transportasi dan Telematika yang berjumlah 4 orang mengatakan :

➤ Responden :

” Dilihat dari usaha yang dilakukan setiap Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis bahwa motivasi merupakan unsur terpenting bagi setiap Pegawai dalam menyelesaikan tugas, tanpa adanya motivasi Pegawai tidak mempunyai integritas dalam bekerja. Apabila Pegawai tidak mempunyai integritas dalam bekerja akan berdampak negatif dalam menjalankan disiplin kerja.”

➤ Responden mengatakan :

” Dari penjelasan diatas benar. Namun setiap Pegawai yang bekerja itu dilandaskan dari pimpinan, tidak setiap Pegawai bekerja dengan menerima apa-apa yang ditugaskan. Namun Pegawai bekerja melihat bagaimana cara pimpinan memberikan motivasi dan bagaimana pula seorang pimpinan itu melaksanakan disiplin kerja. Hal ini jelas berpengaruh terhadap bawahannya, jika hal tersebut terjadi secara otomatis bawahan beranggapan yang negatif terhadap apa yang harus dilakukannya.”

➤ Responden mengatakan yaitu :

” Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan merupakan Pegawai yang bekerja di bawah pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis. Pegawai tidak akan bekerja semangat tanpa dimotivasi oleh atasannya, atasan mempunyai kewajiban dalam memberikan arahan dan upaya bagaimana seorang bawahannya mampu bekerja dan dapat meningkatkan potensi dirinya melalui motivasi yang diberikan.”

➤ Responden mengatakan :

" Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis mempunyai jalur dalam mengembangkan potensinya, sumber daya manusia. hal ini dapat dikembangkan dengan cara diberikan motivasi agar dapat menjadi Pegawai yang berpotensi, dan dapat menyelesaikan masalah yang ada pada dinas."

Sedangkan wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada Bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka sebanyak 5 orang yaitu :

➤ Responden mengatakan :

" Motivasi dapat menjadi fasilitator dalam mencapai tujuan dinas. Tanpa motivasi Pegawai akan melakukan suatu pekerjaan diluar dinas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, itu disebabkan karena tidak adanya perhatian dari atasan terhadap bawahannya."

➤ Responden mengatakan :

"Motivasi dapat membangun keperibadian seseorang dalam bekerja. Dengan adanya motivasi maka Pegawai akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya"

➤ Responden mengatakan :

" Dalam meningkatkan motivasi kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis dengan memberikan perhatian kepada setiap Pegawai tanpa ada pilih kasih diantara Pegawai"

➤ Responden mengatakan :

"Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis belum mendapatkan motivasi yang dapat membangun sikap semangat untuk bekerja. Sehingga pekerjaan yang dilaksanakan belum mencapai hasil yang baik."

➤ Responden berpendapat :

"Dalam melaksanakan tugas Pegawai belum berantusias dalam penyelesaiannya. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan."

Sedangkan menurut responden bidang perdagangan dalam negeri berjumlah 6 orang mengatakan :

➤ Responden mengatakan :

"Motivasi Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten bengkalis belum dapat memberikan perubahan yang positif terhadap pelaksanaan tugas. Hal ini disebabkan Pegawai tidak menganggap penting motivasi yang diberikan."

➤ Responden mengatakan :

"Motivasi kerja di dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis belum memberikan perubahan terhadap pekerjaan. Hal ini dapat menghambat perkembangan prestasi kerja seorang Pegawai."

➤ Responden :

"Pegawai disperindag belum mendapatkan motivasi yang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh setiap Pegawai."

➤ Responden :

"Disperindag belum memberikan motivasi secara konsekuen, karena sebagian Pegawainya tidak menganggap motivasi itu faktor penting dalam penyelesaian tugas."

➤ Responden mengatakan :

"Pegawai disperindag belum mendapatkan motivasi yang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh setiap Pegawai."

➤ Responden mengatakan :

"Motivasi kerja di dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis belum memberikan perubahan terhadap pekerjaan. Hal ini dapat menghambat perkembangan prestasi kerja seorang."

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 8 orang mengatakan :

➤ Responden mengatakan :

"Motivasi di disperindag belum optimal diberikan kepada seluruh pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang peroleh pegawai tersebut."

➤ Responden berpendapat :

"Motivasi kerja pegawai belum memberikan dampak positif terhadap perkembangan organisasi secara mutlak. Hal ini dapat memberikan pertimbangan yang sangat relevan terhadap motivasi yang diberikan kepada pegawai agar menjadi baik dan dapat memberikan kemajuan terhadap organisasi."

➤ Responden mengatakan :

"Motivasi kerja disperindag sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi agar motivasi yang diberikan dapat membawa perubahan terhadap organisasi."

➤ Responden :

"Motivasi yang diberikan belum cukup baik. Namun perlu ditingkatkan lagi, agar motivasi memberikan perubahan yang signifikan terhadap perkembangan organisasi."

➤ Responden mengatakan yaitu :

"Motivasi disperindag perlu diberikan secara terorganisir agar memberikan perubahan yang signifikan terhadap organisasi."

➤ Responden :

"Motivasi yang diberikan cukup baik, namun perlu tingkatan lagi agar pegawai lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya."

➤ Responden :

"Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis belum mendapatkan motivasi yang dapat membangun sikap semangat"

untuk bekerja. Sehingga pekerjaan yang dilaksanakan belum mencapai hasil yang baik.”

➤ Responden mengatakan :

” Pegawai mempunyai jalur dalam mengembangkan potensinya, sumber daya manusia. hal ini dapat dikembangkan dengan cara diberikan motivasi agar dapat menjadi Pegawai yang berpotensi, dan dapat menyelesaikan masalah yang ada pada dinas.”

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi belum diberikan secara optimal kepada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis. Sehingga pegawai belum memberikan kemajuan dan perkembangan yang signifikan terhadap organisasi dalam mencapai hasil kerja yang baik.

Setiap manusia tidak terlepas dari motivasi untuk mengharapkan suatu perubahan terhadap dirinya. dorongan setiap kemampuan yang dimiliki tidak sepenuhnya tersalurkan jika tidak diiringi dengan motivasi. Salah satu aspek memanfaatkan Pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada Pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada Pegawai. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi agar bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manulang , 2002)

2. Bagaimanakah pendapat bapak/ibu apakah motivasi kerja Pegawai yang diberikan telah dapat mencapai tujuan bersama?

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap kepala dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis sebagai berikut :

➤ Kepala dinas mengatakan :

” Motivasi yang diperoleh Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan belum berdampak secara keseluruhan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun para Pegawai harus lebih berkerja secara giat lagi agar dapat menjadi baik.”

➤ Sekretaris disperindag mengatakan :

” Motivasi kerja merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi, jika motivasi yang diberikan tidak optimal maka hasil kerja Pegawai tidak akan dapat mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi.

Sedangkan hasil wawancara pada Bidang industri agro, kimia transportasi dan telematika berjumlah 4 orang mengatakan :

➤ Responden mengatakan :

“ Dalam melakukan setiap pekerjaan Pegawai harus mempunyai tekad yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Motivasi dapat terwujud apabila setiap Pegawai mempunyai semangat untuk bekerja. Hal ini dapat mewujudkan harapan bersama untuk mencapai hasil yang diinginkan setiap Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan di Kabupaten Bengkalis”

➤ Responden mengatakan :

“ Dalam mencapai tujuan bersama perlunya kerjasama oleh Pegawai yang saling terkait di dinas. Saling membantu dan sekaligus akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja”

➤ Responden memberikan tanggapan yaitu :

“ Mencapai tujuan bersama merupakan hasil dari seluruh cangkupan dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis. Maka dari itu Pegawai dituntut untuk aktif tapi bukan pasif dalam menjalankan tugas, namun perlu di perhatikan lagi bahwa motivasi perlu diberikan kepada setiap Pegawai dinas tersebut”

➤ Responden mengatakan :

“Setiap anggota dinas mempunyai faktor-faktor penting dalam menciptakan sebuah motivasi, agar tujuan tercapai. Dengan adanya sifat kesadaran dalam bekerja saling memperhatikan maka keharmonisan dan kenyamanan bekerja akan tercipta. Pegawai tidak seharusnya termotivasi oleh atasan saja, tapi harus termotivasi oleh teman-teman sekerja agar mampu menciptakan tenggangrasa dalam bekerja sesama Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis sehingga dapat mencapai tujuan bersama”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka berjumlah 5 orang mengatakan :

➤ Responden mengatakan bahwa :

“Pegawai seharusnya mempunyai tekad yang kuat dalam mencapai tujuan dinas hal ini dapat dikatakan seorang Pegawai itu harus bekerja giat. Tetapi tanpa adanya motivasi Pegawai tidak akan bekerja secara optimal. Sehingga memberikan dampak negatif terhadap tujuan organisasi.”

➤ Responden mengatakan :

“Jika keinginan atau minat seorang Pegawai rendah dalam bekerja, maka setiap pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai akan lalai dalam mengerjakan tugasnya dan tidak akan tercapainya tujuan bersama,”

➤ Responden mengatakan :

“Pegawai seharusnya mempunyai tekad yang kuat dalam mencapai tujuan dinas hal ini dapat dikatakan seorang Pegawai itu harus bekerja giat. Tetapi tanpa adanya motivasi Pegawai tidak akan bekerja secara optimal. Sehingga memberikan dampak negatif terhadap tujuan organisasi.”

➤ Responden :

“Jika keinginan atau minat seorang Pegawai rendah dalam bekerja, maka setiap pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai akan lalai dalam mengerjakan tugasnya dan tidak akan tercapainya tujuan bersama,”

➤ Responden mengatakan

“Pegawai seharusnya mempunyai tekad yang kuat dalam mencapai tujuan dinas hal ini dapat dikatakan seorang Pegawai itu harus bekerja giat. Tetapi tanpa adanya motivasi Pegawai tidak akan bekerja secara optimal. Sehingga memberikan dampak negatif terhadap tujuan organisasi.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri berjumlah 6 orang memberi tanggapannya yaitu :

➤ Responden mengatakan :

“Motivasi dapat mendorong Pegawai mengerjakan pekerjaan itu dengan semangat. Motivasi yang baik akan melahirkan sifat yang positif bagi seorang Pegawai, dengan motivasi Pegawai akan berusaha sebisa mungkin untuk menyelesaikan tugas. tapi jika motivasi tidak diberikan maka tujuan organisasi atau tujuan bersama tidak akan tercapai dengan baik.”

➤ Responden mengatakan :

“Motivasi dapat membawa perubahan kepada diri Pegawai, sehingga Pegawai berupaya untuk bekerja dengan baik dan dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan menjadi baik jika Pegawai itu dapat menerima motivasi tersebut. Tapi motivasi yang diberikan tidak dapat membangkitkan semangat dalam diri Pegawai maka tujuan bersama yang diinginkan oleh organisasi tidak akan tercapai.”

➤ Responden berpendapat :

”Motivasi kerja Pegawai disperindag belum optimal, sehingga hasil kerja Pegawai tersebut belum dapat mencapai tujuan bersama. Hal ini harus diperhatikan lagi agar Pegawai mampu bekerja dengan giat.”

➤ Responden mengatakan :

“Motivasi merupakan faktor penting dalam membangun semangat kerja pegawai. Namun disperindag memberikan motivasi kepada setiap pegawainya belum optimal, Sehingga kinerja pegawai belum dapat mencapai tujuan organisasi secara mutlak.”

➤ Responden mengatakan pendapatnya yaitu :

“Benar, bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam membangun semangat kerja pegawai. Namun disperindag memberikan motivasi kepada setiap pegawainya belum optimal, Sehingga kinerja pegawai belum dapat mencapai tujuan organisasi secara mutlak.”

➤ Responden mengatakan :

“Motivasi yang diberikan kepada pegawai sudah dapat mencapai tujuan bersama namun perlu tiingkatkan lagi, agar mencapai kesempurnaan hakiki.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri berjumlah 8 orang dan memberikan tanggapan sebagai berikut :

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Motivasi kerja yang diberikan kepada Pegawai sudah mencapai tujuan bersama. Namun perlu diperbaiki lagi agar hasil yang dicapai dapat direalisasi sesuai dengan tujuan pokok utama disperindag.”

➤ 3 orang responden mengatakan :

“Bahwa motivasi di disperindag belum dapat mencapai tujuan bersama, dikarenakan motivasi yang diberikan belum dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Ini perlu ditangani secara cepat agar Pegawai tidak memberikan efek yang negatif terhadap organisasi.”

➤ 3 orang responden mengatakan :

“Motivasi kerja yang diperoleh setiap Pegawai itu belum berdampak membangkit jiwa semangat kerja Pegawai. Sehingga tujuan yang dicapai belum dapat memberikan kesepakatan yang mutlak.”

Dari penjelasan diatas dapat diberi suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis belum dapat mencapai tujuan bersama, hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan kepada setiap Pegawainya. Motivasi yang diberikan belum optimal maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, pegawai merupakan subyek, jika motivasi tidak diberikan maka subyek tersebut akan menjadi pasif. dalam menyelesaikan tugas, jika subjeknya aktif dalam melakukan setiap tanggungjawabnya maka akan dampak positif terhadap perkembangan organisasi. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Motivasi berarti memberikan motif sehingga dapat menimbulkan dorongan dalam diri seseorang.

3. Menurut bapak/ibu apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam mencapai tujuan organisasi di kantor disperindag?

➤ Kepala dinas mengatakan :

“Dalam menyelesaikan tugas Pegawai perlu mempunyai skill yang tinggi agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, jika Pegawai yang tidak mempunyai skill dalam bekerja maka akan menghambat tercapainya tujuan. Selain itu juga peningkatan disiplin kerja, dan peningkatan sumber daya manusia perlu ada dalam setiap diri Pegawai.”

➤ Sekretaris mengatakan :

“Apa yang disampaikan oleh bapak pimpinan itu benar, skill merupakan faktor terpenting dalam menyelesaikan tugas, dengan adanya skill tersebut secara otomatis Pegawai dapat bekerja dengan semangat.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden bidang industri agro, kimia transportasi dan telematika berjumlah 4 orang mengatakan :

➤ Responden mengatakan :

“Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten bengkalis mempunyai jalur dalam mengembangkan potensi dirinya, jadi dapat dikatakan sumber daya manusia itu sangat perlu, sehingga dinas dapat memberikan suatu dukungan dalam pencapaian karirnya.”

➤ Responden mengatakan :

“Dilihat dari penyelesaian tugas para Pegawai memiliki kendala seperti skill yang masih lemah, sumber daya manusi, dan disiplin kerja yang tidak tercipta dalam bekerja. Hal ini perlu diperhatikan lagi bahwa pembagian tugas perlunya diberikan pedoman dan arahan kepada Pegawai dalam bekerja.”

➤ Responden mengatakan :

“Bahwa Pegawai diberikan pelatihan yang khusus terhadap pekerjaan yang dilakukannya, agar kemampuan yang mereka miliki dapat berkembang sehingga dapat termotivasi dalam bekerja.”

➤ Responden mengatakan :

“Dalam pengembangan karir seorang Pegawai bukan saja dituntut melaksanakan disiplin saja, tapi perlu juga adanya skill yang tinggi dalam bekerja, sehingga segala jenis pekerjaan yang diberikan

kepadanya tidak ada keluhan, dan dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan cermat.”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala yang dihadapi oleh Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis adalah kurangnya skill, kurangnya pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan yang rendah. Dari kelemahan tersebut perlu ditanggapi secara cepat karena dapat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka berjumlah 5 orang mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Dalam melakukan pekerjaan pegawai mempunyai kelemahan atau kendala yaitu kurangnya skill dalam menyelesaikan tugas dan rendahnya sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugas.”

➤ 3 orang responden mengatakan :

“Pegawai disamping mempunyai kendala dalam mencapai tujuan organisasi yaitu kurangnya minat dan semangat bekerja seseorang, kurangnya kesadaran dalam menjalankan disiplin kerja.”

Menurut tanggapan responden bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 6 orang mengatakan yaitu :

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi pegawai mempunyai kendala-kendala seperti kurangnya skill, lemahnya sumber daya manusia dan tidak adanya semangat kerja Pegawai dalam menyelesaikan tugas.”

- 2 orang responden mengatakan :

“Dalam mencapai tujuan organisasi pegawai mempunyai kendala-kendala seperti kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan disiplin kerja, rendahnya tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, dan rendahnya sikap tanggungjawab dalam menjalankan suatu pekerjaan.”

- 2 orang responden mengatakan :

“Dalam mencapai tujuan organisasi pegawai mempunyai kendala-kendala yaitu kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan kedisiplinan, kurangnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diembankan kepada pegawai itu sendiri.”

Sedangkan menurut responden bidang perdagangan luar negeri berjumlah 8 orang mengatakan yaitu :

- 3 orang responden mengatakan :

“Dalam mencapai tujuan organisasi pegawai disperindag mempunyai kendala-kendala yaitu kurangnya pemahaman seorang pegawai terhadap pekerjaan yang diembankan, lemahnya sumber daya manusia dan tidak adanya semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.”

- 3 orang Responden mengatakan :

“Untuk mencapai tujuan organisasi pegawai mempunyai kendala-kendala yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja, rendahnya tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas, sehingga dapat menghambat kemajuan organisasi seperti yang diinginkan.”

- 2 orang responden mengatakan :

“Benar, pegawai mempunyai kendala-kendala dalam mencapai tujuan organisasi yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja, rendahnya tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas, sehingga dapat menghambat kemajuan organisasi seperti yang diinginkan.”

Dari penjelasan yang disampaikan oleh responden dapat diberikan suatu kesimpulan yaitu : dalam melaksanakan tugas faktor penting adalah seorang pegawai harus mempunyai kemampuan atau skill yang tinggi,

sumber daya manusia yang tinggi, dan mampu menjalankan disiplin dalam bekerja. Jika hal tersebut tidak dimiliki oleh seorang pegawai maka akan menimbulkan kesulitan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai harus mempunyai skill yang tinggi dalam bekerja, dan juga sumber daya manusia dan peningkatan disiplin harus diterapkan karena dengan penerapan disiplin kerja Pegawai dapat termotivasi dalam bekerja.

4. Menurut Bapak/Ibu apa saja usaha yang telah dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja Pegawai di kantor disperindag.?

➤ Menurut pimpinan disperindag mengatakan :

“Untuk meningkatkan motivasi kerja maka disperindag memberikan kepada Pegawai nya yaitu memberikan promosi jabatan, hadiah, mengembangkan karir setiap Pegawai. Sehingga para Pegawai mau bekerja lebih giat lagi.”

➤ Menurut sekretaris disperindag mengatakan :

“Apa yang dikatakan bapak pimpinan itu benar, usaha yang dilakukan disperindag yaitu memberikan promosi jabatan, hadiah, mengembangkan karir setiap Pegawai. Sehingga para Pegawai mau bekerja lebih giat lagi.”

Menurut tanggapan responden dinas perindustrian dan perdagangan Kabupatenn Bengkalis pada bagian bidang industri agro, kimia transportasi dan telematika yang berjumlah 4 orang mengatakan bahwa :

➤ Responden mengatakan :

“Dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai maka perlu diberikan pengawasan dan perhatian kepada para Pegawai dan juga kedisiplinan dan keuletan dalam memahami tufoksi dan adanya komunikasi anantara atasan dan bawahan agar terjalin dengan baik agar dalam melaksanakan pekerjaan dan menikmati kenyamanan dalam bekerja.”

- Responden memberikan tanggapannya yaitu :

“Usaha yang dilakukan oleh Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan dapat diberikan : a. Dengan memberikan riward (hadiah) terhadap Pegawai yang berprestasi. b. Dengan memberikan tunjangan gaji berdasarkan pangkat dan golongan Pegawai. c. Mengikut sertakan Pegawai untuk ikut serta seminar motivasi yang berkaitan dengan disperindag.”

- Responden mengatakan yaitu:

“Dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai dapat dilakukan dengan cara dengan mengadakan musyawarah dan rapat, dan memberikan perhatian kesetiap Pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten bengkalis.”

- Responden berpendapat yaitu :

“Dalam usaha meningkatkan motivasi kerja perlu adanya SDM yang memadai dan juga pengawasan kepada Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis?”

Sedangkan menurut responden bidang industri logam, mesin, tekstil

dan aneka berjumlah 5 orang mengatakan yaitu :

- Responden mengatakan :

“Dalam usaha peningkatan motivasi kerja disperindag maka dilakukan training motivasi, membuka wokshop tentang motivasi, demi meningkatkan prestasi kerja Pegawai.”

- 2 orang responden mengemukakan pendapatnya yaitu :

“Untuk meningkatkan motivasi kerja Pegawai maka diperindag dapat melakukan, pelatihan, memberikan kritikan dan saran dengan tujuan dapat membangun motivasi kerja.”

- 2 responden mengatakan :

“Bahwa untuk mencapai motivasi kerja dinas perindustrian dan perdagangan harus melakukan atau mengikuti seminar tentang motivasi kerja. Dan memberikan pelatihan kepada setiap Pegawai.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 6 orang mengatakan yaitu :

➤ Responden mengatakan :

“Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan training motivasi, mengadakan rapa/musyawarah. Memberikan seminar.”

➤ Responden mengemukakan pendapatnya yaitu :

“Untuk meningkatkan motivasi kerja maka dapat dilakukan dengan mendalami pemahaman tujuh pokok fungsi dinas.”

➤ Responden mengatakan :

“Usaha yang dilakukan adalah pemahaman setiap kemampuan Pegawai, memberikan perhatian kepada Pegawai, perlu memberikan saran-saran dalam perubahan organisasi menjadi baik.”

➤ Responden mengatakan :

“Untuk meningkatkan motivasi kerja diperindag maka perlu dilakukan pengarahan, mengadakan musyawarah, pemberian riward (hadiah). Dan mengikut sertakan Pegawai dalam program-program seminar tentang motivasi”

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Usaha yang dilakukan adalah pemahaman setiap kemampuan Pegawai, memberikan perhatian kepada Pegawai, perlu memberikan saran-saran dalam perubahan organisasi menjadi baik.”

Menurut hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri yang berjumlah 8 orang mengatakan yaitu :

➤ 2 orang responden mengatakan pendapatnya :

“Untuk meningkatka motivasi kerja maka perlu dilakukan memberikan riward (hadiah) terhadap Pegawai yang berprestasi, memberikan tunjangan gaji berdasarkan pangkat dan golongan, mengikut sertakan seminar motivasi.”

➤ 2 orang responden mengatakan pendapatnya :

“Usahaha yang harus dilakukan adalah memberikan promosi jabatan, penghargaan bagi Pegawai yang berprestasi, kenaikan gaji dan pangkat bagi pegawia yang berprestasi.”

➤ 4 orang responden mengatakan :

“Meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan SDM dan memberi pengawasan terhadap Pegawai yang dapat membangkitkan motivasi pegawai tersebut.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan kepada setiap pegawai yang berprestasi, memberikan reward, memberi pengawasan kepada Pegawai, mengikutsertakan Pegawai dalam seminar motivasi, dan mengadakan musyawara. Setiap melakukan pekerjaan pekerjaan itu perlu diberikan motivasi agar pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan sehingga dapat membentuk kerja tim dan menciptakan keharmonisan dalam bekerja.

5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu bahwa pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas adalah harapan setiap organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.?

➤ Kepala dinas mengatakan :

“Pemanfaatan waktu yang dilakkan oleh Pegawai adalah harapan organisasi, agar pelaksanaan tugas tidak ada waktu yang di hulurkan untuk mengobrol, bergurau dan lain-lain. Kami mengharapkan kepada bawahan agar waktu bekerja digunakan untuk bekerja.”

➤ Sekretaris diperindag mengatakan :

“Apa yang disampaikan bapak pimpinan itu benar, dalam melaksanakan tugas bahwa pemanfaatan waktu dengan sebaik-baiknya itu perlu. Sehingga tampak dalam diri setiap Pegawai itu keseriusan dalam bekerja.”

Sedangkan menurut Pegawai bidang indsutri agro, kimia, transportasi dan telematika yang berjumlah 4 orang mengatakan yaitu :

- 2 orang responden mengatakan :

“Dengan adanya pemanfaatan waktu dengan baik maka akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi.”

- 2 orang responden mengemukakan :

“Pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas memang sangat diperlukan setiap organisasi, dengan adanya pemanfaatan waktu dengan baik akan mudah tercapainya tujuan organisasi dinas”

Sedangkan menurut responden pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka berjumlah 5 orang mengatakan yaitu :

- 2 orang responden mengatakan :

“Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka pemanfaatan waktu menjadi baik, jika motivasi kerja telah diberikan namun pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dapat diartikan bahwa minat bekerja seseorang belum tinggi. Dengan ini harus diberikan pemahaman yang lebih dalam lagi kepada Pegawai tersebut.”

- 3 orang responden mengatakan yaitu :

“Didalam melaksanakan tugas diperlukan kerjasama, jika kerjasama berjalan dengan baik maka hubungan kerja menjadi baik. Begitu juga halnya dengan pemanfaatan waktu itu diperlukan secara bersama, jika pemanfaatan waktu itu dilakukan sebagian dari beberapa Pegawai saja jauh kemungkinan tujuan dinas itu tercapai.”

Sementara itu hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri berjumlah 6 orang mengatakan :

- 3 orang responden mengatakan :

“Tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila Pegawai dapat bekerja dan mau menjalankan disiplin, dan memanfaatkan waktu secara baik dan relevan.”

- 3 orang responden mengatakan :

“Pemanfaatan waktu itu sangat penting disetiap organisasi, dengan adanya pemanfaatan waktu dengan tepat dari setiap Pegawai dalam menjalankan tugas organisasi akan mempermudah menyelesaikan tugas.”

Sementara itu dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri berjumlah 8 orang mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Memanfaatkan waktu secara efektif dalam menjalankan tugas memang sangat diperlukan oleh organisasi karna dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Pemanfaatan waktu dengan baik merupakan bagian dari kedisiplinan dalam bekerja, maka dengan pemanfaatan waktu itu merupakan harapan setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Pemanfaatan waktu itu sangat penting disetiap organisasi, dengan adanya pemanfaatan waktu dengan tepat dari setiap Pegawai dalam menjalankan tugas organisasi akan mempermudah menyelesaikan tugas.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Pemanfaatan waktu dengan baik merupakan bagian dari kedisiplinan dalam bekerja, maka dengan pemanfaatan waktu itu merupakan harapan setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.”

Dari tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas faktor terpenting adalah pemanfaatan waktu itu secara baik, ini berkaitan dengan menjalankan kedisiplinan dalam bekerja. Jika Pegawai tidak dapat memanfaatkan waktu yang telah diberikan untuk menyelesaikan tugas maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Organisasi mengharapkan kepada seluruh Pegawainya agar tidak menghulur-hulurkan waktu dalam bekerja, artinya Pegawai dituntut agar melaksanakan suatu tugas itu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya.

6. Bagaimana pendapat bapak/ibu bahwa dalam melaksanakan tugas Pegawai diberikan dispensasi ketika belum dapat menyelesaikan tugas.?

➤ Kepala dinas mengatakan :

“Dispensasi merupakan tolak ukur bagi para Pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang bijaksana dan berpengalaman mereka tidak akan mengharapkan dispensasi dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang mempunyai pandangan kedepan ia akan mengerjakan tugas itu tepat waktu, kata orang putih (the time is money) Waktu itu adalah uang bagi mereka. Sehingga dapat diartikan suatu pekerjaan itu mengharuskan suatu penghargaan dari organisasi.”

➤ Sekretaris mengatakan yaitu:

“Yang disampaikan oleh kepala dinas itu sangat benar. Dengan penyelesaian tugas tepat pada waktunya maka Pegawai tersebut mempunyai potensi yang tinggi dalam bekerja, sehingga setiap pekerjaan yang diemban tidak perlu diberikan dispensasi karna dapat terselesaikan dengan baik.”

Sementara itu hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang industri agro, kimia transportasi dan telematika berjumlah 4 memberikan tanggapan sebagai berikut :

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Yang disampaikan oleh kepala dinas dan sekretaris itu benar. Dengan penyelesaian tugas tepat pada waktunya maka Pegawai tersebut mempunyai potensi yang tinggi dalam bekerja, sehingga setiap pekerjaan yang diemban tidak perlu diberikan dispensasi karna dapat terselesaikan dengan baik.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Dalam mengerjakan tugas tidak seluruh Pegawai itu dapat mengerjakannya, bagi Pegawai yang mempunyai kesulitan dalam mengerjakannya harus diberikan dispensasi agar pekerjaan yang dilakukan tidak terbengkalai dan sia-sia.”

Sedangkan menurut responden pada bidang industri logam, mesin tekstil dan aneka berjumlah 5 orang mengatakan :

- 2 orang responden mengatakan :

“Seorang Pegawai yang berkemampuan tinggi tidak akan mengharapkan dispenisasi dalam menyelesaikan tugas, hal ini dapat menghambat perkembangan prestasi kerja.”

- 3 orang responden mengatakan :

“Dalam menyelesaikan tugas bahwa dispenisasi perlu diberikan, karna jauh kemungkinan setiap Pegawai itu mempunyai kemampuan yang sama dalam menyelesaikan tugasnya.”

Sedangkan sedangkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri berjumlah 6 orang memberikan tanggapan yaitu :

- 3 orang responden mengatakan :

“Dispenisasi tidak perlu diberikan kepada pegawia, karna memberikan dampak yang negatif terhadap kemajuan organisasi, akan membuat suatu motivasi tidak akan berjalan atas kelalaian Pegawai dalam menyelesaikan tugas.”

- 3 orang responden mengatakan :

“Dispenisasi perlu diberikan agar pekerjaan yang belum diselesaikan dapat dikerjakan sehingga selesai dan tidak terbengkalai.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri berjumlah 8 orang memberikan tanggapan sebagai berikut :

- 3 orang responden mengatakan :

“Dengan tidak diberikan dispenisasi maka Pegawai akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.”

- 5 orang responden mengatakan :

“Jika dispenisasi tidak diberikan maka Pegawai yang kemampuannya rendah akan mempersulit dalam menyelesaikan tugas, dan akhirnya tugas itu akan terbengkalai.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada responden di atas dapat disimpulkan bahwa dispenisasi itu perlu diberikan kepada pegawai, karna dengan adanya kelonggaran pekerjaan yang belum selesai dapat dituntaskan pada waktu tenggang, dan perlu diberikan motivasi, pemahaman, memberikan literatur yang sesuai dengan tugas dengan apa yang dilakukan dan memberikan motivasi kepada pegawai tersebut agar bersemangat dalam mengerjakan tugasnya.

7. Apa tanggapan bapak/ibu bahwa dalam pencapaian tugas dan menjaga nama baik organisasi, organisasi memberikan insentif agar Pegawai dapat bekerja dengan giat.?

➤ Menurut kepala dinas dan sekretaris dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis mengatakan bahwa :

“Sangat baik karna motivasi diperoleh bukan hanya dari pimpinan namun motivasi dapat diberikan oleh dinas seperti memberikan insentif kepada Pegawai yang mempunyai potensi yang tinggi dalam penyelesaian tugas. Insentif merupakan harapan setiap Pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga Pegawai mempunyai niat untuk bekerja lebih giat untuk mendapatkan penghargaan dari organisasi .”

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang industri agro, kimia transportasi dan telematika berjumlah 4 orang dan menyetujui tanggapan tersebut yaitu :

➤ 4 orang responden mengatakan :

“Motivasi diperoleh bukan hanya dari pimpinan namun motivasi dapat diberikan oleh dinas seperti memberikan insentif kepada Pegawai yang mempunyai potensi yang tinggi dalam penyelesaian tugas. Insentif merupakan harapan setiap Pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga Pegawai mempunyai niat untuk bekerja lebih giat untuk mendapatkan penghargaan dari organisasi .”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka berjumlah 5 orang dan memberikan jawaban yang sama yaitu :

➤ 5 orang responden mengatakan :

“Pegawai dapat termotivasi dengan adanya insentif tersebut, sehingga Pegawai berlomba-lomba untuk bekerja dan menjadi yang terbaik agar mendapat penghargaan dari organisasi.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri berjumlah 6 orang tanggapan yaitu :

➤ 6 orang responden memberikan tanggapan :

“Setiap Pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan itu dilandasi karena adanya nilai yang dapat membangkitkan semangat kerja yang tinggi seperti diberikan reward, penghargaan, uang, kenaikan pangkat, dan bonus.”

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri berjumlah 8 orang memberikan tanggapan yang sama yaitu :

➤ 8 orang responden mengatakan :

“Setiap Pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan itu dilandasi karena adanya nilai yang dapat membangkitkan semangat kerja yang tinggi seperti diberikan reward, penghargaan, uang, kenaikan pangkat, dan bonus.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada responden di atas dapat diberi kesimpulan bahwa setiap pegawai itu menyetujui dinas memberikan insentif kepada pegawainya. Karena insentif juga merupakan bagian motivasi dalam melaksanakan tugas, dengan diberikan insentif maka pegawai termotivasi dalam bekerja. Setiap pegawai dapat dimotivasi dengan berbagai

cara seperti : pemberian materil contoh, uang, bonus, tunjangan maupun non materil seperti : kenaikan pangkat, promosi jabatan, ataupun penghargaan. Hal ini perlu dilakukan sebagai rangsangan untuk menimbulkan motivasi Pegawai untuk bekerja mencapai hasil yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas

8. Bagaimana pendapat bapak/ibu bahwa motivasi berhubungan dengan kejiwaan, perasaan, emosi untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Apakah dapat merealisasi tujuan organisasi.?

➤ Menurut kepala dinas yaitu :

“Motivasi kerja dapat melahirkan suatu pertimbangan kejiwaan, perasaan dan emosi yang baik bertujuan meraih tekad yang bulat dalam melaksanakan tugas dan pengharapan agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.”

➤ Sekretaris mengatakan :

“Benar, bahwa motivasi kerja dapat melahirkan suatu pertimbangan kejiwaan, perasaan dan emosi yang baik bertujuan meraih tekad yang bulat dalam melaksanakan tugas dan pengharapan agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri agro, kimia, transportasi dan telematika berjumlah 4 orang mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Kejiwaan, perasaan, emosi sangat berhubungan dengan motivasi kerja. Jika salah satunya rusak maka motivasi kerja akan menurun. Kemudian dengan kejiwaan, perasaan, emosi yang stabil akan dapat merealisasi tujuan organisasi secara baik.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Dalam menjalankan tugas maka pegawai tidak terlepas dari kejiwaan, perasaan, dan emosi, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang diberikan, suatu anggapan terhadap pekerjaan yang dilakukan,

kemudian emosi sebagai penerima rangsangan untuk bekerja lebih semangat.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri logam mesin, tekstil dan aneka berjumlah 5 orang mengatakan yaitu :

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Setiap anggota dinas mempunyai faktor-faktor penting dalam menciptakan sebuah motivasi, dengan adanya sifat kesadaran dalam bekerja saling meperhatikan maka keharmonisan dan kenyamanan bekerja akan tercipta. Pegawai, harus termotivasi oleh teman-teman sekerja agar mampu menciptakan tenggangrasa dalam bekerja hal tersebut merupakan sebagian dari sifat kejiwaan perasaan, emosi dan dapat mencapai tujuan organisasi.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Dalam menjalankan tugas maka motivasi berhubungan dengan kejiwaan, perasaan, dan emosi hla ini dapat dilihat bagai mana seseorang menerima motivasi, memberikan suatu anggapan positif , dan emosi berguna untuk menerima dan memberikan ransangan yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri berjumlah 6 orang dan memberikan tanggapan yaitu :

➤ 3 orang responden memberikan jawaban :

“Dalam melaksanakan tugas Pegawai pastinya memerlukan fasilitas yang lengkap, lingkungan dan situasi kerja yang kondusif sehingga kenyamanan dan ketentraman dalam bekerja akan tercipta. Sehingga dengan sikap tersebut Pegawai termotivasi dan mampu bekerja lebih giat dan dapat mencapai tujuan organisasi.”

➤ 3 orang responden mengatakan :

“Motivasi sangat berhubungan dengan kejiwaan, perasaan dan emosi hal ini dapat dilihat dari cara pegawai menerima dan memberikan tanggapan terhadap pekerjaan yang dilakukan.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri berjumlah 8 orang mengatakan yaitu :

➤ 3 orang responden mengatakan :

“Kejiwaan, perasaan, emosi sangat berhubungan dengan motivasi kerja. Jika salah satunya rusak maka motivasi kerja akan menurun. Kemudian dengan kejiwaan, perasaan, emosi yang stabil akan dapat merealisasi tujuan organisasi secara baik.”

➤ 5 orang responden mengatakan :

“Sangat setuju. Karna kejiwaan, perasaan, emosi sangat berhubungan dengan motivasi kerja. Jika salah satunya rusak maka motivasi kerja akan menurun. Kemudian dengan kejiwaan, perasaan, emosi yang stabil akan dapat merealisasi tujuan organisasi secara baik.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden dapat diberi kesimpulan bahwa kejiwaan, perasaan, emosi dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja. Jika tanpa hal tersebut mustahil Pegawai itu bekerja dengan sendirinya.. Seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada, dan tidak merugikan sebuah organisasi.

9. Bagaimana pendapat bapak/ibu bahwa dalam pemberian motivasi yang belum optimal, apakah bisa menggerakkan keinginan pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan.?

➤ Menurut kepala dinas mengatakan :

“Dalam melaksanakan tugas Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan mempunyai tujuan agar dapat mencapai kemajuan baik kemajuan diri sendiri maupun kemajuan untuk organisasi , Apabila pemberian motivasi kurang optimal maka Pegawai kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas dan kemajuan organisasi akan lambat.”

- Menurut sekretaris disperindag mengatakan :

"Kata pimpinan itu benar, jika dalam pemberian motivasi belum optimal maka Pegawai tidak akan bersemangat untuk bekerja. Ini akan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri agro, kimia, transportasi dan telematika berjumlah 4 orang memberikan tanggapan yaitu :

- 2 orang responden mengatakan :

"Dalam melakukan sesuatu pekerjaan Pegawai dapat bekerja apabila dimotivasi, karna motivasi dapat membangkitkan semangat dan lebih giat untuk bekerja. Jika motivasi yang diberikan belum optimal maka Pegawai tidak akan semangat untuk bekerja."

- 2 orang responden mengatakan :

"Jika motivasi yang diberikan belum optimal maka Pegawai kurang bersemangat untuk bekerja dan hasil yang akan dicapai juga tidak akan maksimal."

Sedangkan dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka yang berjumlah 5 orang mengatakan :

- Responden mengatakan :

"Jika pemberian motivasi itu belum optimal maka tidak akan bisa menggerakkan Pegawai itu untuk bekerja lebih giat, dan Pegawai akan merasa suatu pekerjaan itu bukanlah penting baginya."

- 2 orang responden mengatakan yaitu :

"Motivasi dapat menjadi fasilitator dalam mencapai tujuan. Tanpa motivasi Pegawai akan melakukan suatu pekerjaan diluar dinas dan memberikan efek yang negatif terhadap organisasi, dalam organisasi seluruh anggotanya mempunyai tanggungjawab dan saling terkait satu dengan yang lainnya. Jadi, apabila diberikan motivasi tersebut belum optimal maka Pegawai tidak akan mau bekerja giat, karna Pegawai lebih penting dengan pekerjaan luar kantor."

- 3 orang responden mengatakan :

"Jika pemberian motivasi itu belum optimal maka tidak akan bisa menggerak Pegawai itu untuk bekerja lebih giat, dan Pegawai akan merasa suatu pekerjaan itu bukanlah penting baginya."

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 6 orang mengatakan yaitu :

- 2 orang responden mengatakan :

"Pemberian motivasi yang belum optimal tidak akan bisa mengerakan semangat dan kegigihan Pegawai untuk bekerja."

- 2 orang responden mengatakan :

"Setuju, motivasi merupakan fasilitator dalam bekerja. Jika motivasi yang diberikan tidak optimal maka Pegawai tidak akan bekerja dengan giat dan tujuan organisasi tidak akan tercapai."

- 2 orang responden mengatakan :

"Pegawai tidak akan bisa bekerja secara giat apabila pemberian motivasi itu sendiri belum optimal."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri yang berjumlah 8 orang mengatakan yaitu :

- 3 orang responden mengatakan :

"Apabila pemberian motivasi belum optimal maka Pegawai juga tidak akan berkerja optimal. Dan akan berdampak kepada kemajuan organisasi."

- 5 orang responden mengatakan :

"Bahwa pemberian motivasi yang belum optimal maka ssesuatu yang dilakukan oleh pegawai tersebut belum sepenuhnya dapat membangkit semangat kerja yang tinggi sehingga hasil yang dicapaipun belum optimal."

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi yang belum optimal maka pegawai tidak akan bekerja secara giat dan tekun, dikarenakan mereka menganggap bahwa mereka tidak diperhatikan, hal ini perlu di tanggulangi secara cepat agar didalam pelaksanaan tugas tidak lagi menjalankan pekerjaan itu tanpa ada komando, masalah ini akan menghambat perkembangan organisasi.

10. Bagaimana pendapat bapak/ibu apabila pemberian motivasi kerja

Pegawai pada suatu organisasi belum dapat terealisasi dengan baik.?

➤ Menurut kepala disperindag Kabupaten Bengkalis mengatakan :

"Memang motivasi merupakan faktor penting dalam bekerja. Jika motivasi yang diberikan tidak dianggap penting oleh Pegawai maka suatu pekerjaan itu akan menjadi sulit, karna Pegawai melakukan suatu pekerjaan itu tanpa ada dorongan dari pimpinan maupun rekan-rekannya sehingga pekerjaan yang diembankan kepadanya tidak akan dilakukan sesuai dengan keinginan organisasi."

➤ Sekretaris memberikan tanggapannya sebagai berikut.

"Kata pimpinan itu benar, Pegawai tidak akan bekerja dengan baik jika motivasi yang diberikan tidak dihiraukan. Mereka menganggap mereka lebih baik dari yang lainnya. Ini akan mempersulit menjalin hubungan kerja yang baik."

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang indsutri agro, kimia transportasi dan telematika yang berjumlah 4 orang mengatakan yaitu :

➤ Responden mengatakan :

"Motivasi tidak terlepas dari minat dan semangat kerja, jika minat dan semangat itu lemah bagaimanapun dan cara apapun akan sulit memotivasi Pegawai untuk melakukan pekerjaan itu. Hal ini akan macetnya kemajuan organisasi dan harus diberikan suatu tolak ukur pada Pegawai tersebut. Sehingga dapat membangkit semangat kerja yang tinggi sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi."

➤ Responden mengatakan :

"Jika Pegawai disperindag tidak dapat menganalisa motivasi yang diberikan terhadapnya yang dapat membangkit semangat kerja maka pekerjaan yang dilakukannya tidak akan berjalan dengan baik."

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Motivasi tidak terlepas dari minat dan semangat kerja, jika minat dan semangat itu lemah bagaimanapun dan cara apapun akan sulit memotivasi Pegawai untuk melakukan pekerjaan itu. Hal ini akan macetnya kemajuan organisasi dan harus diberikan suatu tolak ukur pada Pegawai tersebut. Sehingga dapat membangkit semangat kerja yang tinggi sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi."

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka. yang berjumlah 5 orang. Mengatakan pendapatnya yaitu :

➤ Responden mengatakan :

"Jika motivasi yang diberikan tidak terealisasi maka perlu ditindak lanjuti dengan cepat, karena itu akan menghambat perkembangan organisasi."

➤ 2 orang responden memberikan tanggapan yaitu :

"Jika hal ini terjadi maka perlu diberikan pemahaman agar memberikan suatu rasa percaya terhadap Pegawai. Karna akan berpengaruh terhadap semangat dan etos kerja. Dan perlu ditingkatkan sebagai bahan evaluasi dimasa yang akan datang agar menjadi baik dari sebelumnya."

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Jika hal ini terjadi maka perlu diberikan pemahaman agar memberikan suatu rasa percaya terhadap Pegawai. Karna akan berpengaruh terhadap semangat dan etos kerja. Dan perlu ditingkatkan sebagai bahan evaluasi dimasa yang akan datang agar menjadi baik dari sebelumnya."

Sementara itu dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri berjumlah 6 orang mengatakan :

- 2 orang responden mengatakan :

“Jika pemberian motivasi kerja belum terealisasi dengan baik maka perlu dicermati, apakah pegawai itu mempunyai semangat atau sebaliknya. Jika tidak ditindak lanjuti maka akan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi.”

- 2 orang responden berpendapat :

“Jika motivasi kerja yang diberikan tidak dapat direalisasikan untuk semangat melakukan tugas , Pegawai tersebut perlu diperhatikan. Karna akan berpengaruh terhadap kinerja yang diembangkannya.”

- 2 orang responden mengatakan :

“Apa yang disampaikan bapak tersebut benar, jika motivasi kerja yang diberikan tidak dapat direalisasikan untuk semangat melakukan tugas , Pegawai tersebut perlu diperhatikan. Karna akan berpengaruh terhadap kinerja yang diembangkannya.”

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 8 orang mengatakan :

- 2 orang responden mengatakan :

“Jika motivasi yang diberikan tidak dapat direalisasi dngan baik maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi. Dan perlu ditangani secara cepat.”

- 3 orang responden mengatakan :

“Motivasi yang diberikan kepada pegawai belum dapat terealisasi dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi maka perlu ditanggapi secepatnya. Jika terdapat kenjanggalan terhadap motivasi yang diberikan, maka perlu diluruskan agar motivasi yang diberikan dapat membangun semangat kerja pegawai disperindag dengan baik.”

- 3 orang pegawai mengatakan :

“Perlu disingkapi secara cepat. Jika tidak akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi yang hendak dicapai.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan tidak dapat

direalisasi dengan baik maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi. Maka perlu disingkapi secara cepat, dalam hal ini organisasi perlu memberikan tanggapan bahwa motivasi merupakan faktor terpenting dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang Pegawai. Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja yang tinggi, Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau tujuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai dituntut agar melakukan suatu pekerjaan itu dengan inovatif, menurut konsep sistem organisasi yang ideal, aktivitas atau pekerjaan suatu organisasi merupakan suatu kolektivitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan dan saling terkait satu sama lainnya. Untuk dapat mencapai tujuan bersama.

B. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN BENGKALIS

Secara umum produktifitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya, produktifitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber yang digunakan (input) yang bertalian dengan sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional dan berjiwa kejuangan.

Kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dapat dijelaskan dari hasil wawancara terhadap pegawai sebagai berikut :

11. Bagaimana pendapat bapak/ibu apakah kemampuan bekerja menjadi sumber pokok dalam pencapaian tujuan organisasi.?

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden di dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis maka :

➤ Menurut kepala dinas mengatakan :

“ Produktifitas merupakan kemampuan seorang Pegawai dalam mengerjakan tugasnya, sehingga produktifitas dapat menjadi tolak ukur dalam mengadakan perbandingan apa yang dilakukan dengan apa yang diharapkan. Produktivitas yang dimiliki oleh seorang Pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.”

➤ Menurut sekretaris Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis mengatakan :

“Kata kepala dinas itu benar, dengan adanya tolak ukur atas kemampuan seorang Pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat menimbulkan kekuatan dan mewujudkan potensi diri seorang Pegawai sehingga dapat melahirkan kreatifitas dalam bekerja tanpa memandang kelemahan dan kekurangan demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada responden dinas perindustrian dan perdagangan pada bidang industri Agro, Kimia, Transportasi dan Telematika sebanyak 4 orang mengatakan :

➤ Responden mengatakan :

“ Kemampuan atau skill adalah sumber pokok dalam pencapaian tujuan organisasi, tapi kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai merupakan hasil dari motivasi yang diberikan kepada seorang Pegawai, motivasi merupakan faktor penting dalam pencapaian produktifitas kerja, tanpa adanya motivasi kerja produktifitas tidak akan terwujud dengan sempurna.”

➤ Responden mengemukakan alasannya yaitu :

“organisasi merupakan suatu wadah yang mana didalamnya terdapat orang-orang yang melakukan kegiatan yang berhubungan dengan terciptanya tujuan organisasi yang akan dicapai. Melakukan suatu kegiatan itu organisasi menuntut para Pegawainya agar mempunyai

kemampuan yang tinggi untuk mempermudah tercapainya tujuan organisasi.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

”Kemampuan atau skill adalah sumber pokok dalam pencapaian tujuan organisasi, tapi kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai merupakan hasil dari motivasi yang diberikan kepada seorang Pegawai, motivasi merupakan faktor penting dalam pencapaian produktifitas kerja, tanpa adanya motivasi kerja produktifitas tidak akan terwujud dengan sempurna.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka berjumlah 5 orang mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

”Sudah pasti, bahwa kemampuan merupakan sumber pokok dalam penyelesaian tugas. Jika tidak memiliki kemampuan dalam bekerja maka tujuan organisasi akan terhambat.”

➤ 3 orang responden mengatakan :

”Kemampuan merupakan faktor penting dalam menjalankan tugas. Jika kemampuan yang dimilikirendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilaka, dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka berjumlah 6 orang mengatakan :

➤ 3 orang responden mengatakan :

”Benar, kemampuan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, tanpa kemampuan maka suatu pekerjaan itu tidak sepenuhnya sesuai dengan keinginan organisasi hal ini akan membuat organisasi itu timpang.”

➤ 3 orang rsponden mengatakan :

”Untuk mencapai hasil yang optimal maka pegawai itu harus memiliki kemampuan yang tinggi. Tapi perlu digaris bawahi, bahwa jika kemampuan pegawai itu rendah maka harus diberikan kerjasama

bagaimana sesuatu yang dikerjakan itu memiliki hasil yang diinginkan.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 8 orang mengatakan :

➤ 3 orang responden mengatakan :

”Kemampuan atau skill adalah sumber pokok dalam pencapaian tujuan organisasi, tapi kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai merupakan hasil dari motivasi yang diberikan kepada seorang Pegawai, motivasi merupakan faktor penting dalam pencapaian produktifitas kerja, tanpa adanya motivasi kerja produktifitas tidak akan terwujud dengan sempurna.”

➤ 5 orang responden mengatakan :

”Benar, Kemampuan atau skill adalah sumber pokok dalam pencapaian tujuan organisasi, tapi kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai merupakan hasil dari motivasi yang diberikan kepada seorang Pegawai, motivasi merupakan faktor penting dalam pencapaian produktifitas kerja, tanpa adanya motivasi kerja produktifitas tidak akan terwujud dengan sempurna.”

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan. Tanpa adanya kemampuan maka suatu pekerjaan itu tidak akan terlaksana dan tidak sesuai dengan keinginan organisasi. Setiap organisasi mengharapkan seluruh anggota atau Pegawai mempunyai kemampuan yang tinggi, karna tanpa ada kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan akan menimbulkan kesulitan bagi seorang Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Suprihanto (1992:7), produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan

sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Menurut Simanjuntak (1985:30) Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

12. Bagaimana pendapat bapak/ibu apabila kemampuan yang dimiliki belum bisa menyelesaikan tugas dengan baik.?

➤ Menurut kepala disperindag yaitu :

“Jika kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai itu belum dapat menyelesaikan tugas dengan baik, maka perlu diberikan bimbingan dan pedoman dan pemahaman terhadap pekerjaan yang diembangkannya.”

➤ Sekretaris disperindag mengatakan :

“Apa yang disampaikan pimpinan itu benar, jika kemampuan yang dimiliki tidak dapat menyelesaikan tugas maka perlu diberikan perhatian, bimbingan, dan pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.”

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri agro, kimia, transportasi dan telematika berjumlah 4 orang mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Jika kemampuan yang dimiliki tidak dapat menyelesaikan tugas maka perlu diberikan motivasi kerja terhadap Pegawai tersebut agar semangat kerja yang dimiliki mampu bekerja keras dan dapat menjadi yang terbaik untuk diri sendiri maupun untuk organisasi.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

“Kemampuan merupakan faktor penting dalam menyelesaikan tugas. Jika kemampuan yang dimiliki rendah maka Pegawai tersebut tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan perlu diperhatikan dan diberikan motivasi.”

Sementara wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang Industri Logam, Mesin, Tekstil dan Aneka berjumlah 5 orang mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Melakukan suatu pekerjaan itu memerlukan kemampuan yang tinggi, Jika melakukan suatu pekerjaan itu memiliki kemampuan yang rendah maka akan memberikan dampak yang negatif terhadap perkembangan organisasi. Jadi bagi Pegawai yang lemah akan kemampuan melaksanakan tugas perlu diberikan bimbingan dan pemahaman yang mendalam terhadap pekerjaan yang ia lakukan."

➤ 3 orang mengatakan :

"Dengan rendahnya kemampuan yang dimiliki Pegawai akan sulit baginya untuk menyelesaikan tugas. Hal ini perlu diperhatikan oleh atasan agar Pegawai tersebut diberikan pelatihan, bimbingan dalam bekerja."

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 6 orang mengatakan :

➤ 3 orang responden mengatakan :

"Jika kemampuan yang dimiliki belum dapat menyelesaikan tugas dengan baik maka perlu diberikan bimbingan dan penyuluhan terhadap Pegawai tersebut agar pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dengan keinginan organisasi."

➤ 3 orang responden mengatakan :

"Kemampuan merupakan dasar pokok dalam menyelesaikan tugas. Jika kemampuan lemah maka tugas yang dikerjakan akan tidak akan baik. Namun bagi Pegawai yang mempunyai kemampuan yang rendah harus diberikan motivasi, penyuluhan dan lain-lain."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri yang berjumlah 8 orang mengatakan :

- 4 orang responden mengatakan :

"Jika Pegawai mempunyai kemampuan yang rendah otomatis pekerjaan yang dilakukan tidak akan maksimal. Namun perlu ditanggapi apakah Pegawai tersebut sudah diberikan motivasi atau belum, kemudian perlu diberikan bimbingan dan penyuluhan agar bisa memperbaiki dirinya."

- 4 orang responden mengatakan :

"Benar. Dengan rendahnya kemampuan yang dimiliki Pegawai akan sulit baginya untuk menyelesaikan tugas. Hal ini perlu diperhatikan oleh atasan agar Pegawai tersebut diberikan pelatihan, bimbingan dalam bekerja."

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seorang Pegawai belum dapat menyelesaikan tugasnya, berarti kemampuan yang dimiliki masih rendah. Dan perlu diberikan bimbingan. Penyuluhan, pemahaman dan perlu diberikan kesempatan untuk mengikuti acara seminar tentang motivasi agar dapat meningkatkan kemajuan organisasi.

13. Bagaimana pendapat bapak/ibu apakah Pegawai telah melakukan pekerjaannya secara optimal.?

- Kepala dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis mengatakan :

"Setiap Pegawai dituntut agar dapat berperan aktif dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis bekerja belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dari Pegawai mungkin disebabkan kurangnya minat Pegawai dalam bekerja. Sementara organisasi memberikan insentif bagi Pegawai yang berprestasi tujuan untuk meningkatkan semangat Pegawai untuk melakukan pekerjaannya."

- Menurut sekretaris mengatakan :

"Kata kepala dinas itu benar. Bahwa setiap Pegawai dituntut agar dapat berperan aktif dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Pegawai dinas perindustrian dan"

perdagangan Kabupaten Bengkalis bekerja belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dari Pegawai mungkin disebabkan kurangnya minat Pegawai dalam bekerja.”

Menurut wawancara yang dilakukan penulis terhadap responde pada bidang industri agro, kimia, transportasi dan telematika berjumlah 4 orang.mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

”Kami telah bekerja secara optimal, dikarenakan pekerjaan yang kami lakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

”Pegawai disperindag belum bekerja secara optimal, karena pekerjaan yang dilakukan belum mendapatkan motivasi, ini disebabkan kurangnya perhatian antara atasan terhadap bawahannya.”

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka berjumlah 5 orang mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

”Pegawai disperindag telah melakukan pekerjaan secara optimal. Dapat dilihat dari semangat kerja dan kemampuan yang dimilikinya.”

➤ 3 orang responden mengatakan :

”Dalam melakukan tugas optimal atau tidaknya seorang Pegawai bukan ditentukan satu sisi saja namun dilihat beberapa sisi lain, contoh, disiplin kerja. Jika disiplin kerja belum diterapkan jauh kemungkinan Pegawai itu bisa bekerja secara optimal.”

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 6 orang mengatakan bahwa :

➤ 4 orang responden mengatakan :

”Pegawai disperindag sudah bekerja secara optimal. Dapat dilihat dari cara Pegawai melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Dilihat dari kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai dan hasil yang dicapai belum mencerminkan bahwa Pegawai itu bekerja secara optimal. Ini mungkin disebabkan oleh motivasi belum diberikan secara optimal. Motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap Pegawai."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 8 orang mengatakan :

➤ 3 orang responden mengatakan :

"Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan melakukan pekerjaan itu sudah mendekati optimal. Namun perlu ditingkatkan lagi karna masih banyak kekurangan-keurangan yang ada dalam diri Pegawai tersebut dan perlu diberikan kenyamanan, dan keharmonisan dalam bekerja sebagai tuntutan seorang Pegawai untuk melakukan pekerjaan itu secara optimal bukan mendekati optimal."

➤ 5 orang responden mengatakan :

"Ditinjau dari semangat dan cara Pegawai menyelesaikan tugasnya masih rendah, ini disebabkan oleh motivasi yang diberikan juga belum optimal. Sehingga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai."

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai disperindag belum bekerja secara optimal. Hal ini dapat ditinjau dari jumlah pegawai yang mengatakan sudah optimal jauh lebih kecil dari Pegawai yang mengatakan belum optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi dan perhatian dari atasan kebawahan.

14. Apakah usaha yang bapak/ibu lakukan sudah sesuai dengan keinginan organisasi.?

- Menurut kepala disperindag kabupaten bengkalis mengatakan :

"Usaha Pegawai disperindag sudah mendekati keinginan organisasi namun perlu diusahakan secara matang agar tujuan organisasi tersebut dapat terealisasi."

- Sekretaris mengatakan :

"Benar. Bahwa usaha Pegawai disperindag sudah mendekati keinginan organisasi namun perlu diusahakan secara matang agar tujuan organisasi tersebut dapat terealisasi."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri agro, kimia, transportasi dan telematika berjumlah 4 orang mengatakan :

- 2 orang rsponden mengatakan :

"Ditinjau dari hasil yang dicapai yaitu sudah baik dan perlu dipertahankan. Karna kemampuan yang dimiliki Pegawai tersebut sangat tinggi dan mudah menyelesaikan tugas tersebut."

- 2 orang responden mengatakan :

"Pegawai berusaha melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi. Namun, untuk mencapai keinginan organisasi diperlukan seluruh Pegawai bukan hanya sebagian saja yang berkerja di dinas perindustrian dan perdagangan tersebut."

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden dinas perindustrian dan perdagangan pada bidang industri logam mesin, tekstil dan aneka yang berjumlah 5 orang memberikan tanggapannya yaitu :

- 2 orang responden mengatakan :

"Pegawai disperindag telah mengerjakan tugas dengan melihat pedoman dan fungsi pokok sebagai Pegawai."

- 3 orang responden mengatakan :

"Kemampuan Pegawai dalam menjalankan tugas secara baik dengan rentang waktu yang relatif singkat dan tepat sasaran merupakan harapan organisasi, hal ini diperlukan adanya keterampilan,

pengetahuan agar tujuan organisasi mudah dicapai. Sementara itu Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan melakukan pekerjaan belum begitu sempurna, karna masih banyak kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh Pegawai tersebut. Ini dapat diberikan pemahaman agar pekerjaan yang dilakukan dapat terarah sesuai dengan keinginan organisasi. ”

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 6 orang dan memberikan tanggapannya yaitu :

➤ 2 orang responden mengatakan:

”Melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi diperlukan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan sehingga fungsi dan tanggungjawab seorang Pegawai dalam menyelesaikan tugas dapat terorganisir dengan baik. Ditinjau dari pernyataan tersebut maka Pegawai disperindag masih belum sepenuhnya memiliki sikap tersebut maka berpengaruh terhadap tujuan dan keinginan organisasi.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

”Sudah sesuai dengan keinginan organisasi. Namun perlu ditingkatkan lagi, agar pencapaian tujuan organisasi itu lebih akurat, tepat, dan terpadu maka perlu kerjasama antar pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

”Benar. Pegawai bekerja sudah sesuai dengan keinginan organisasi. Namun perlu ditingkatkan lagi, agar pencapaian tujuan organisasi itu lebih akurat, tepat, dan terpadu maka perlu kerjasama antar pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis.”

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri yang berjumlah 8 orang, dan memberikan tanggapannya yaitu :

➤ 4 orang responden mengatakan :

”Pegawai disperindag melakukan suatu pekerjaan itu mengikuti pedoman yang ditentukan oleh organisasi, dan memberikan kontribusi yang dapat membangkitkan semangat kerja Pegawai.”

➤ 4 orang responden mengatakan :

"Usaha yang dilakuka pegawai disperindag untuk mencapai sasaran organisasi sudah mendekati. Namun perlu ditingkatkan lagi. agar tujuan organisasi iyu dapat mencapai tujuan yang jelas."

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden di atas dapat disimpulkan bahwa usaha yang dilakukan oleh pegawai tersebut sudah mendekati keinginan organisasi dan perlu ditingkatka lagi. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan dan dapat memberi inspirasi kepada pegawai sehingga dapat mendorong kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan itu sesuai dengan keinginan organisasi secara mutlak.

15. Apakah bapak/ibu menerapkan semangat kerja yang baik.?

➤ Menurut kepala dinas dan sekretaris mengatakan :

"Pegawai disperindag sudah menerapkan semangat kerja yang baik. Karna Sebagai seorang Pegawai harus memiliki kesadaran yang tinggi untuk menjalankan tanggungjawabnya, sehingga dapat bekerja keras tanpa unsur paksa dari organisasi."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis pada bidang industri agro, kimia, transportasi dan telematika yang berjumlah 4 orang, memberikan tanggapan sebagai berikut :

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Pegawai disperindag telah menerapkan Semangat kerja. faktor pendukung bagi seseorang untuk menyelesaikan tugas adalah keinginan yang kuat. Tanpa ada semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang dilakukan tidak dianggap penting, dan akan menimbulkan rasa jenuh bagi Pegawai untuk melaksanakanya."

- 2 orang responden mengatakan :

"Untuk menciptakan keharmonisan dalam bekerja perlu kerjasama dalam menerapkan minat dan semangat kerja. Tetapi Pegawai disperindag belum menerapkan semangat kerja hal ini dapat dilihat dari minat dan ketekunan dalam menyelesaikan tugasnya."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka yang berjumlah 5 orang memberikan tanggapan sebagai berikut .

- 2 orang responden mengatakan :

"Dalam mengerjakan tugas Pegawai disperindag telah menjalankan semangat kerja yang baik."

- 3 orang responden mengatakan :

"Seseorang melakukan suatu pekerjaan itu harus memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja, dengan adanya semangat tersebut akan memperlihatkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan itu menimbulkan minat, rasa tanggungjawab, dan lain-lain sehingga dapat menimbulkan sifat yang positif dalam pencapaian tujuan."

Sedangkan menurut hasil wawancara pada bidang perdagangan dalam negeri berjumlah 6 orang yaitu :

- 2 orang responden mengatakan :

"Pegawai disperindag dalam mengerjakan tugasnya belum menerapkan sifat semangat kerja yang baik. Hal ini dapat ditinjau dari cara pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang Pegawai."

- 4 orang responden mengatakan :

"Dalam menjalankan tugas Pegawai disperindag telah mencerminkan sikap semangat kerja yang baik dan perlu ditingkatkan lagi."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri berjumlah 8 orang mengatakan yaitu :

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Pegawai disperindag belum menerapkan semangat kerja yang baik, dan mampu memberikan mengarahkan pekerjaan yang diembankan sesuai dengan tujuan organisasi."

➤ 3 orang responden mengatakan :

"Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan belum menerapkan semangat kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran pegawai didalam menjalankan disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari absensi pegawai dalam bekerja. Masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu masuk jam kerja."

➤ 3 orang responden mengatakan :

"Benar. Bahwa pegawai belum menerapkan semangat kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran pegawai didalam menjalankan disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari absensi pegawai dalam bekerja. Masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu masuk jam kerja."

Dari hasil wawancara dilakukan penulis terhadap responden di atas pada disperindag dapat disimpulkan bahwa pegawai belum menerapkan semangat kerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari cara pegawai dalam menjalankan disiplin kerja. Contohnya dari pegawai masuk jam kerja pada waktu setelah istirahat. Jika pegawai mampu menjalankan disiplin maka pegawai akan dapat menerapkan semangat kerja yang baik dan mampu mengali potensi dirinya, bersikap positif dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

16. Apakah bapak/ibu mengalami keraguan tentang pekerjaan yang akan dilakukan.?

➤ Menurut kepala dinas dan sekretaris mengatakan yaitu :

"Jika suatu pekerjaan itu berdasarkan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku akan memberikan pemahaman yang tinggi, dan tidak akan mengalami keraguan dalam melaksanakan tugas. apabila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku"

dan tidak melihat pedoman dan panduan akan mempersulit para Pegawai untuk melakukan pekerjaan.”

Sedangkan menurut wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri agro, kimia, transportasi dan telematika yang berjumlah 4 orang mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

”Jika pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang dikehendaki mungkin tidak ada keraguan. Tapi, jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan apa yang dilakukan mungkin akan menimbulkan keraguan.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

”Apabila dalam mengerjakan tugas kita harus mempunyai kemampuan. Kemampuan seseorang tidak terbatas, maksudnya jauh kemungkinan seluruh pekerjaan dapat diselesaikan oleh pegawai. Jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan maka Pegawai akan mengalami keraguan dan perlu diberikan pedoman dan ketentuan yang berlaku.”

Menurut hasil wawancara pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka berjumlah 5 orang mengatakan pendapatnya yaitu :

➤ 2 orang responden mengatakan :

”Jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan maka Pegawai diperindag tidak mengalami keraguan dalam bekerja. Tapi, seandainya pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan maka Pegawai akan mengalami keraguan.”

➤ 3 orang responden mengatakan :

”Pegawai akan mengalami keraguan apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 6 orang mengatakan :

- 2 orang responden mengatakan :

"Akan mengalami keraguan apabila tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku."

- 2 orang responden mengatakan :

"Benar. Pegawai akan mengalami keraguan apabila tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku."

- 2 orang pegawai mengatakan :

"Sejauh ini belum pernah mengalami keraguan. Mungkin pekerjaan yang diembankan masih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri maka bidang perindustrian dan perdagangan yang berjumlah 8 orang memberikan jawaban sebagai berikut :

- 2 orang responden mengatakan :

"Pegawai akan mengalami keraguan apabila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku."

- 2 orang responden mengatakan :

" Apabila pekerjaan yang embankan tidak sesuai dengan potensi diri dan kemampuan maka akan sulit untuk diselesaikan. Jadi perlu usaha seperti mencari literatur yang sesuai dengan apa-apa yang harus dikerjakan."

- 4 orang mengatakan :

"Benar. Apabila pekerjaan yang embankan tidak sesuai dengan potensi diri dan kemampuan maka akan sulit untuk diselesaikan. Jadi perlu usaha seperti mencari literatur yang sesuai dengan apa-apa yang harus dikerjakan."

Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai disperindag Kabupaten Bengkalis dalam menjalankan tugasnya tidak akan mengalami keraguan apabila pekerjaan yang diembankannya tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku. Tapi sebaliknya,

apabila pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku maka Pegawai akan mengalami keraguan dan kesulitan dalam menyelesaikannya.

17. Apakah bapak/ibu telah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan tanggungjawab sebagai seorang Pegawai.?

➤ Menurut kepala dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis mengatakan :

"Pegawai dinas perindustria dan perdagangan Kabupaten Bengkalis telah sesuai dengan tugas pokok dan tanggungjawabnya. Hal ini dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perkembangan organisasi."

➤ Sekretaris mengatakan :

"Benar. Pegawai dinas perindustria dan perdagangan Kabupaten Bengkalis telah sesuai dengan tugas pokok dan tanggungjawabnya. Hal ini dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perkembangan organisasi."

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri agro, kimia transportasi dan telematika yang berjumlah 4 orang. Mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Pegawai dinas perindustria dan perdagangan kabupaten bengkalis telah menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang Pegawai dan mampu memberikan kemajuan terhadap organisasi."

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten bengkalis bekerja dibawah pemerintah kabupaten bengkalis, jadi tugas pokok dan tanggungjawab diberikan kepada setiap Pegawai. Jadi Pegawai diperindag mampu menjalankan tanggungjawab dengan cara memberikan motivasi dalam menjalankan tugasnya."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka berjumlah 5 orang mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Dalam menjalankan tugas Pegawai mempunyai tanggungjawab bukan di ruang lingkup dinas saja. Tapi pelayanan terhadap Pegawai juga perlu. Namun tanggungjawab terhadap masyarakat masih kurang memberikan dampak positif terhadap pelayanan yang diberikan."

➤ 3 orang responden mengatakan :

"Pegawai disperindag telah menjalankan pokok dan tanggungjawabnya. Dan memberikan dampak positif terhadap perkembangan organisasi."

Menurut bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 6 orang, memberikan jawaban yang sama yaitu :

"Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan telah menjalankan tugas pokok dan tanggungjawabnya. Namun perlu ditingkatkan lagi dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang berurusan di dinas tersebut."

Sementara itu hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri yang berjumlah 8 orang mengatakan :

➤ 3 responden mengatakan :

"Dalam menjalankan tugas pokok dan tanggungjawab sebagai seorang Pegawai masih belum terlihat. Hal ini dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, banyaknya Pegawai yang acuh tak acuh ketika masyarakat mempunyai keperluan di dinas tersebut."

➤ 5 orang responden mengatakan :

"Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten bengkalis bekerja dibawah pemerintah kabupaten bengkalis, jadi tugas pokok dan tanggungjawab diberikan kepada setiap Pegawai. Jadi Pegawai disperindag mampu menjalankan tanggungjawab dengan cara memberikan motivasi dalam menjalankan tugasnya."

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang pegawai harus menjalankan perturan-peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan fungsinya. Tanpa dijalani tujuan dan fungsi maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Dilihat dari hasil wawancara tersebut maka Pegawai disperindak telah menjalankan tugas dan taggungjawabnya. namun perlu ditingkatkan lagi. Untuk menjalani hal itu dapat diiringi dengan semangat kerja, profesional, dan selalu berfikir bekerja keras, jujur dan meningkatkan loyalitas yang tinggi.

18. Bagaimana pendapat bapak/ibu apabila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan skill/kemampuan yang dimiliki.”

➤ Menurut kepala dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis mengatakan :

”Dalam melaksanakan tugas Pegawai harus mempunyai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan agar pekerjaan itu dapat dilakukan secara baik. Jika pekerjaan yang dlakukan mempunyai kesulitan maka saya menganjurkan kepada para Pegawai agar mencari literatur yang sesuai sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.”

➤ Menurut sekretaris dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis mengatakan :

”Apa yang disampaikan oleh kepala dinas itu benar, jika para Pegawai mempunyai kesulitan dalam mengerjakan tugas para Pegawai hendaknya mencari literatur yang ssuai sebagai pedoman dalam menyelesaikan tugas. Bukan malah mengeluh, Pegawai dituntut kreatif dalam melaksanakan tugas agar mempunyai tujuan yang jelas dalam bekerja.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap responden pada bidang industri agro, kimia, transportasi dan telematika berjumlah 4 orang memberikan tanggapanya yaitu :

- 2 orang responden mengatakan :

"Jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai perlu kerjasama. Manfaat kerjasama itu banyak misalnya memberikan kemudahan dalam melaksanakan tugas (konsultasi) terciptanya keharmonisan dan kenyamanan didalam bekerja."

- 2 orang responden mengatakan :

"Jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang kami miliki akan mempersulit bagi kami untuk menyelesaikan tugas. Namun sebaiknya diberikan kepada setiap Pegawai itu pelatihan agar pekerjaan yang dilakukan dapat dipahami secara baik."

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka berjumlah 5 orang mengatakan :

- 2 orang responden mengatakan :

"Didalam pembagian tugas hendaknya seorang pimpinan mengetahui kemampuan setiap Pegawainya, jika kemampuan tidak sesuai dengan pekerjaan yang didapat maka akan membuat para Pegawai akan bermalsan dan akhirnya menjadi jenuh, bosan terhadap pekerjaan yang ia emban."

- 3 orang responden mengatakan :

"Jika skill yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang diembankan tentu akan mempersulit bagi Pegawai dalam menyelesaikan tugas. Namun usaha yang dilakukan adalah agar Pegawai melihat literatur sebagai pedoman untuk menjalankan tugasnya."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 6 orang mengtaakan :

- 3 orang responden mengatakan :

"Seorang pimpinan harus mengetahui sejauhman kemampuan yang dimiliki Pegawainya. Agar p-ekerjaan yang dilimpahkan dapat diselesaikan. Tapi, jika pekerjaan yang diberikan kepada Pegawainya tidak sesuai dengan kemampuan, maka akan menyulitkan para

Pegawainya dalam menyelesaikan tugas. Ini agar menghambat kemajuan organisasi.”

➤ 3 orang responden mengatakan :

”Jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai akan mempersulit bagi Pegawai menyelesaikan dan akhirnya timbullah rasa jenuh dan bosan akhirnya pekerjaan tersebut terbengkalai.”

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri yang berjumlah 8 orang memberikan jawaban sebagai berikut :

➤ 3 orang responden mengatakan :

”Kemampuan merupakan tolak ukur bagi Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Jika kemampuan yang dimiliki maka pekerjaan yang dilakukan mudah terselesaikan, jika kemampuan yang dimiliki rendah dan mengalami kesulitan maka perlu diberikan pedoman, kerjasama dan mencari literatur yang sesuai dengan pekerjaan yang diembankan.”

➤ 3 orang responden mengatakan :

”Perlu melihat literatur dan diberikan pemahaman terhadap Pegawai tersebut didalam menjalankan tugasnya.”

➤ 2 orang responden mengatakan :

”Benar. Jika pegawai mengembangkan suatu pekerjaan itu tidak sesuai dengan skil maka pegawai Perlu melihat literatur dan diberikan pemahaman terhadap Pegawai tersebut didalam menjalankan tugasnya.”

Dari hasil wawancara tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa skill atau kemampuan sangat perlu dalam menyelesaikan tugas. Jika kemampuan rendah maka akan mempersulit Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, mencapai kepuasan dalam mengerjakan sesuatu itu diperlukan kemampuan, keahlian dan keterampilan, jika sifat tersebut tidak dimiliki oleh Pegawai akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Komarudin,

produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992 : 121).

19. Bagaimana pendapat bapak/ibu bahwa disiplin kerja adalah faktor utama dalam pencapaian produktifitas kerja yang baik.?

➤ Menurut pimpinan dan sekretaris disperindag mengatakan :

"Dalam pencapaian tujuan setiap Pegawai mempunyai kewajiban untuk menjalani kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan produktifitas yang tinggi. Dengan menjalani kedisiplinan merupakan salah satu faktor terciptanya semangat yang tinggi untuk bekerja."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri agro, kimia, transportasi dan telematika berjumlah 4 orang mengtaakan :

➤ 4 orang responden mengatakan :

"Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu faktor penting adalah menjalankan disiplin kerja. Jika disiplin kerja tidak dijalankan, seperti terlambat masuk jam kerja, keluyuran pada waktu kerja, ini akan memberikan dampak negatif terhadap perkembangan organisasi dan perlu dijaga sikap dan tanggungjawabnya sebagai Pegawai."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri logam, mesin, tekstil dan aneka berjumlah 5 mengatakan yaitu :

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Untuk mencapai produktifitas yang baik harus menjalani disiplin kerja agar pemanfaatan waktu terorganisir dengan baik. Dan memberikan kenyamanan dalam bekerja."

➤ 3 orang responden mengatakan yaitu :

"Salah satunya disiplin kerja. Tapi tak kala pentingnya jika kemampuan juga dapat menjadi faktor penting dalam pencapaian produktifitas yang baik.

Sedangkan menurut hasil wawancara pada bidang perdagangan dalam negeri yang berjumlah 6 orang mengatakan sebagai berikut :

➤ 3 orang responden mengatakan :

"Disiplin kerja merupakan faktor penting untuk menghasilkan produktifitas yang baik. Jika disiplin kerja tidak dapat dijalankan maka tanggungjawab sebagai Pegawai belum dapat dijalankan. Dan memberikan dampak negatif terhadap Pegawai lainnya."

➤ 3 orang responden mengatakan :

"Benar. Disiplin kerja merupakan faktor penting untuk menghasilkan produktifitas yang baik. Tapi sebaiknya diiringi dengan kemampuan yang tinggi itu lebih mutakhir rasanya."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri berjumlah 8 orang mengatakan yaitu :

➤ 8 orang responden mengatakan :

"Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu faktor penting adalah menjalankan disiplin kerja. Jika disiplin kerja tidak dijalankan, seperti terlambat masuk jam kerja, keluyuran pada waktu kerja, ini akan memberikan dampak negatif terhadap perkembangan organisasi dan perlu dijaga sikap dan tanggungjawabnya sebagai Pegawai."

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor terpenting dalam menjalankan tugas adalah mempunyai kemampuan dan menjalankan disiplin dalam bekerja. Jika kemampuan yang dimiliki rendah dan disiplin kerja belum diterapkan maka hasil kerja yang dicapai tidak akan maksimal. Hal ini

disebabkan oleh kelalian dan tanggungjawab seorang Pegawai kurang, seperti jam kerja dihabiskan untuk berbelanja, minum kopi, dan lain-lain. Jadi pekerjaan yang diembankan tidak terselesaikan. Jadi disiplin kerja ini perlu dan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

20. Apa tanggapan bapak/ibu apabila terjadi masalah internal dalam kantor maka berdampak negatif terhadap tujuan organisasi.?

➤ Menurut kepala disperindag mengatakan :

"Pegawai harus memiliki sikap yang positif terhadap masalah yang diterima, selagi masalah tersebut tidak menyangkut susila dalam bekerja. Pekerjaan akan sulit diselesaikan apabila diringi dengan masalah-masalah yang tanpa ada ujung pangkalnya (penyebab) hal ini harus cepat diselesaikan dan tidak mengganggu aktifitas lainnya."

➤ Menurut sekretaris yaitu :

"Kata pimpinan itu benar, Pegawai harus memiliki sikap yang positif terhadap masalah yang diterima. Dan memberikan jalan keluar agar masalah tersebut tidak mengganggu aktifitas dalam kantor."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang industri agro, kimia transportasi dan telematika berjumlah 4 orang mengatakan yaitu :

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Jika Pegawai mempunyai masalah internal dalam kantor seharusnya cepat diselesaikan. Agar tidak memberi dampak negatif terhadap Pegawai lain, apabila masalah tersebut tidak diselesaikan dengan cepat akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi."

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Kemampuan yang dimiliki oleh setiap Pegawai bukan hanya untuk menyelesaikan tugas, namun Pegawai juga dituntut agar dapat menyelesaikan masalah apabila terdapat didalam kantor sehingga tidak berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi."

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada bidang industri logam, kimia, tekstil dan aneka berjumlah 5 orang memberikan sebagai berikut :

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Jika terdapat masalah didalam kantor pimpinan harus memberikan solusi kepada setiap Pegawainya. Agar masalah tersebut tidak berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi dan harus cepat ditangani."

➤ 3 orang mengatakan :

"Jika pegawai mengalami masalah dalam kantor harus cepat diselesaikan dan harus ditanggapi oleh pimpinan. Jika masalah tersebut lamban untuk diselesaikan akan berpengaruh terhadap organisasi."

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan dalam negeri berjumlah 6 orang mengatakan :

➤ 2 orang responden mengatakan :

"Jika terdapat masalah internal Pegawai harus cepat menyelesaikan masalah tersebut agar tidak mengganggu kegiatan-kegiatan lainnya."

➤ 4 orang responden mengatakan :

"Jika Pegawai mempunyai masalah internal dalam kantor seharusnya cepat diselesaikan. Agar tidak memberi dampak negatif terhadap Pegawai lain, apabila masalah tersebut tidak diselesaikan dengan cepat akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi."

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden pada bidang perdagangan luar negeri berjumlah 8 orang dan memberikan tanggapan sebagai berikut :

➤ 3 orang responden mengatakan :

"Jika terdapat masalah dalam kantor bukan saja harus diselesaikan oleh Pegawai saja namun perlu ditanggapi oleh pimpinan dengan jalan memberikan solusi agar masalah tersebut tidak menyebar kepada Pegawai lainnya, karna akan mengganggu ketentraman Pegawai dalam bekerja sehingga bisa berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi."

➤ 5 orang responden mengatakan :

”Jika Pegawai mempunyai masalah internal dalam kantor seharusnya cepat diselesaikan. Agar tidak memberi dampak negatif terhadap Pegawai lain, apabila masalah tersebut tidak diselesaikan dengan cepat akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap responden dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai bukan hanya untuk menyelesaikan tugasnya. Namun harus cermat untuk mengatasi masalah yang ada, masalah dapat mengganggu perkembangan organisasi. Jika masalah tersebut tidak dapat diatasi oleh Pegawai maka segala usahanya akan menjadi sia-sia. Setiap Pegawai harus mempunyai sifat yang dapat membangun organisasi bukan untuk menghancurkan organisasi, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam beraktifitas.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan tentang motivasi dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis dalam pemberian motivasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan maka penulis mengambil kesimpulan atau interpretasi dan diakhiri dengan saran-saran dari keseluruhan uraian dan penjelasan sebagai berikut :

1. Motivasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis dalam pemberian motivasi kepada Pegawainya dapat dikategorikan kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari :
 - a. Dalam pemberian motivasi belum dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis, dinilai dari kurangnya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang Pegawai. sehingga peningkatan sumber daya manusia (SDM) masih lemah dalam mewujudkan visi dan misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.
 - b. Dalam meningkatkan kemampuan kerja Pegawai masih rendah, sehingga tidak semua pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai dapat dikerjakan. Kemampuan dapat diartikan sebagai produktifitas kerja, terciptanya produktifitas yang baik berhubungan dengan pemberian motivasi kepada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

- c. Kesadaran seorang Pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas masih rendah. Sehingga banyak Pegawai yang mempunyai inisiatif untuk tidak melaksanakan pekerjaan diluar ketetapan dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis.
2. Belum optimalnya sistem pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis. Sehingga pemberian motivasi belum dapat meningkatkan semangat kerja Pegawai dalam mengerjakan tugas demi meningkatkan mutu dan kualitas kerja.
3. Dalam menjalankan tugas para Pegawai yang mempunyai kendala-kendala dalam mengerjakan setiap pekerjaannya belum dapat perhatian dari atasan atau kepala dinas. Seharusnya seorang atasan harus mengetahui kinerja seorang Pegawai atau bawahannya dalam memberikan tanggungjawab. Melaksanakan pekerjaan dan apa yang harus mereka lakukan menjadi baik untuk masa yang akan datang, ini merujuk kepada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk untuk mencapai tujuan dinas atau organisasi tersebut.
4. Produktifitas yang dimiliki setiap Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan belum dapat meningkatkan mutu dan kualitas kerja, hal ini disebabkan karna para Pegawai belum menjalankan disiplin kerja yang positif. Hal ini disebabkan karna kurangnya perhatian setiap Pegawai terhadap tugas-tugas dan tanggungjawabnya dalam melaksanakan

aturan-atauran yang telah ditetapkan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

5. Seorang atasan harusnya mengerti tingkat kemampuan seorang Pegawai, karna kemampuan merupakan hal yang pokok dalam menyelesaikan tugas. pengalaman, pengetahuan dan pendidikan merupakan faktor terpenting dalam menjalan suatu pekerjaan, tapi tidak terlepas dari disiplin kerja yang dilakukan seorang Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis.

6.2. Saran

Dari permasalahan yang diuraikan diatas, maka disini peneliti akan memberikan saran bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis atau jajaran yang terkait untuk mengatasi permasalahan yang terjadi khususnya pada pemberian motivasi kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis dalam meningkatkan produktifitas kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis sebagai berikut :

- a. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis hendaknya melakukan pembinaan terhadap Pegawainya dalam meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja Pegawai.
- b. Pada pengembangan sumber daya manusia melalui motivasi kerja Pegawai sebaiknya dilakukan penilaian terhadap efektivitas dan

produktifitas kinerja Pegawai sehingga dapat diketahui hasil kinerja cukup tinggi atau tidak.

- c. Untuk memotivasi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bengkalis seharusnya Pegawai diberikan pelatihan atau training tentang motivasi kerja agar Pegawai dapat meningkatkan produktifitas kerjanya.

Guna mengetahui sejauhmana produktifitas kerja Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bengkalis perlu dilakukan evaluasi-evaluasi terhadap Pegawai minimal satu bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulitayani. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Ambar Teguh Sulitayani. 2004, *Memahami Good Governan (dalam perspektif sumber daya manusia)*, Yogyakarta, Gaya Media.
- Faustino Cardoso Gomes, Andi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Handoko. 1989, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta.
- Hasibuan, M. 2003, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, Melayu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- <http://gabrielaeman.wordpress.com/>“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja” « Gabriela Eman's Blog.html
- <http://pa.fisipol.ugm.ac.id/290-memahami-good-governance-dalam-perspektif-sumber-daya-manusia.html>.
- Kanisius, Zainun, B. 1989, *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta, Balai Aksara.
- Les, Donaldson dan Edward E. Scannell. 1993, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gaya Media Pratama.
- Manulang, M. 1996, *Dasar – Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mardalais. 2003, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Miftha Thoha. 1983, *Prilaku Organisasi*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 12 Tahun 2005 Tentang Kedudukan dan Fungsi Dinas Disprindag
- Perda Kab. Bengkalis Nomor 02 Tahun 2000 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Bengkalis
- Pioner Jaya. Onang Uhjana. 1987, *Minat dan Motivasi Kerja dalam Perekonomian*, Bandung.

Simon Devung. 1989, Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta, Rineka Cipta.

Soedarmayanti. 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas, Bandung, CV. Mandar Maju.

Sondang P. Siagian. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Sugiono. 2005, Metode Penelitian Administrasi, Bandung, CV. Alfabeta.

Tulus, Agus, Moh. 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.

Winardi, J. 2001, Motivasi Dan Pemotivasi Dalam Manajemen, Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.

Winardi, J. 2001, Motivasi dan Pemotivasi Dalam Manajemen, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Wursanto, Ig. 1990, Manajemen Kepegawaian, Yogyakarta.